

# **La riqueza de las familias**

*Ariel Sociedad Económica*

Alfonso Alba

# **La riqueza de las familias**

**Mujer y mercado  
de trabajo en la España  
democrática**

---

*Editorial Ariel, S.A.*  
*Barcelona*

Diseño cubierta: Nacho Soriano

1.ª edición: mayo 2000

© 2000: Alfonso Alba

Derechos exclusivos de edición en español  
reservados para todo el mundo:

© 2000: Editorial Ariel, S. A.  
Provenza, 260 - 08008 Barcelona

ISBN: 84-344-1437-6

Depósito legal: B. 17.087 - 2000

Impreso en España

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño  
de la cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida  
en manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico,  
químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia,  
sin permiso previo del editor.

*A mis padres*



Hay también otro trabajo en el cuidado de las vides en el que nunca se ha insistido suficientemente, y es que cada año se debe levantar todo el suelo tres o cuatro veces, romper sin descanso los terrones con el mocho de la azada y podar de hojas toda la plantación. [...] Sé el primero en cavar la tierra, el primero en acarrear y quemar los sarmientos, el primero en llevar bajo techado las estacas; haz la recolección el último.

VIRGILIO, *Geórgicas*.

... y guarda el fértil suelo  
donde mora humildemente el lentisco y la coscoja.

### *Agradecimientos*

El mérito de la obra no es exclusivo del autor. Este libro no se hubiera escrito sin la participación más o menos directa de varias personas e instituciones. Antes y durante el tiempo que he trabajado en este proyecto tuve la suerte de contar con la asistencia de siete excepcionales estudiantes de la Universidad Carlos III: Pedro Albarrán, Ana Belén Rabadán, Raúl García, Santiago Pagés, Christian Jensen, Daniel Navia y Noelia Jiménez. Como becarios del Departamento de Economía durante el último año de carrera, pusieron a mi servicio su destreza para hacer legible la información estadística que se presenta en el libro. También he contado con la colaboración de tres excelentes estudiantes de doctorado: Gema Álvarez, Ricardo Pagán y María Tugores. Trabajar con ellos en diversos temas —algunos estrechamente relacionados con el contenido de este libro— ha sido un continuo reto intelectual. Asimismo estoy agradecido a los compañeros del Departamento de Economía por un ambiente de trabajo estimulante. José Ignacio Pérez hizo numerosos comentarios a un primer borrador.

Debo expresar mi agradecimiento a las entidades que han contribuido a financiar este proyecto. En primer lugar a la Obra Social de Caja Madrid, cuyo director entonces, Antonio Herrero, consideró que merecía la pena apoyar la investigación que le propuse. En segundo lugar a la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid y a su directora, Carmen Miura, por los dos proyectos financiados dentro del convenio con la Universidad Carlos III en el marco del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El trabajo realizado en ambos proyectos ha nutrido muchas de las páginas de este libro. En ter-

cer lugar al Plan de I+D del Ministerio de Educación y Cultura, proyecto SEC96-0640, que permitió adquirir los medios informáticos y las bases de datos para mi investigación. A la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI) de la Universidad Carlos III le agradezco su eficaz ayuda.

También deseo expresar mi reconocimiento a todas las personas que me han animado a escribir este libro, familiares y amigos. A mi esposa, Cynthia Costas, y a mi hijo, Pablo Alfonso, les agradezco su generosidad y comprensión en las largas jornadas de trabajo.

## INTRODUCCIÓN

Las mujeres hacen la labor del campo y cuando dan a la luz un niño cuidan al marido poniéndolo en la cama en lugar de sí mismas. (Cuando el parto les sucede) durante la labor, ellas mismas muchas veces lavan y fajan al recién nacido, reclinándose sobre un riachuelo. Dice Posidonio que un huésped suyo de Massalia, Charmoleos, le contó que en Liguria, cuando él tenía alquilado unos hombres y mujeres para la labor, una mujer llegando los dolores del parto se apartó algo del trabajo y después del parto volvió en seguida a su faena para no perder su jornal. Dijo tal Charmoleos que él observando que a la mujer resultaba pesado el trabajo, y enterándose más tarde de la causa que antes no conocía, la hizo salir pagándole el jornal. Entonces ella llevando el niño a una fuentequilla lo lavó y fajó con lo que tenía y se lo llevó salvo a su casa.

ESTRABÓN, *Geografía de Iberia*.<sup>1</sup>

Cuando trabajaba en los primeros capítulos de este libro —discurría el seco otoño de 1998— se entregaba el premio Príncipe de Asturias de Cooperación Internacional a siete mujeres, en reconocimiento a su labor en defensa de la dignidad de la mujer en el mundo.<sup>2</sup> En la misma convocatoria, el premio de las Letras

1. Estrabón, *Geografía de Iberia* (libro 3, capítulo IV), edición, traducción y comentarios por Adolfo Schulten. Barcelona, Bosch, 1952, pp. 114-15. Estrabón, geógrafo y etnógrafo griego, vivió entre los años 65 a.C. y 20 d.C.

2. Las siete mujeres galardonadas fueron: Fatiha Budiaf (Argelia), Olayinka Koso-Thomas (Nigeria), Graça Machel (Mozambique), Rigoberta Menchú (Guatemala), Fatana Ishaq Gailani (Afganistán), Somaly Mam (Camboya) y Emma Bonino (Italia).

lo recibió el escritor español Francisco Ayala. En una crónica sobre las anécdotas relacionadas con la ceremonia de entrega de los premios, el periodista cuenta el júbilo del escritor después de su viaje por carretera de Madrid a Oviedo: «¡Qué bien está la carretera!» “Ha cambiado mucho el país”, le dijeron. “Mucho —dijo él—, porque ahora son más prominentes las mujeres en la vida social, y eso ha cambiado la estructura de España. Las mujeres han hecho que los hombres se echen atrás: la consecuencia es muy buena, porque las mujeres son más eficaces, más interesadas en la vida... Por eso están mejor las cosas en España. ¿Ve cómo no soy tan pesimista?»<sup>3</sup> Para introducir este libro sobre la integración laboral de la mujer en las últimas dos décadas en España, el valor de estas palabras es doble. Por un lado vienen de un eminente escritor y ensayista, fiel observador de la realidad española. Por otro lado las dice espontáneamente un hombre de 92 años, cuya percepción de la sociedad es una referencia preciosa para situar el contenido del libro en una perspectiva amplia y vital. La obra que el lector tiene en sus manos ofrece una imagen cuantitativa y razonada sobre hechos que conforman la nueva realidad económica de España. Tal realidad se ha destilado bajo el influjo genuino de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado.

Ciertamente, la fuerte incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha contribuido decisivamente a transformar la realidad social y económica no sólo de España, sino de todos los países industrializados. Paralelamente, se ha transformado la propia realidad de las mujeres, de los hombres y de las familias. El aumento de la tasa de actividad femenina, junto con la alta y persistente tasa de paro, han marcado dos décadas de profundos contrastes en el mercado de trabajo español: las perseverantes luces han disputado la escena a las sombras. Saliendo de la penumbra, la mujer se ha convertido en protagonista principal de la obra; y ha librado, en varios frentes, la batalla por alcanzar la igualdad con el varón en la sociedad, en la política y en la economía. Más éxitos que fracasos han coronado sus esfuerzos. Día a día ha podido apreciarse el progreso, empujando las expectativas más arriba aún. Instituciones y actitudes han cambiado de manera notable. Las claves del cambio se descifran en el merca-

3. «Crónicas», *El País*, 24 octubre 1998, p. 33.

do de trabajo: de él parten complejos procesos, y a él mira todo el mundo con expectación.

Las siguientes cifras hablan por sí solas. En 1977 había en la población activa 9,3 millones de varones y 3,9 millones de mujeres. Éstas representaban el 29 % de la población activa total. En 1999, había 9,9 millones de varones y 6,5 millones de mujeres. Es decir, las mujeres representaban ya el 40 % de la población activa total. En 1977, había en el paro 425.000 varones y 213.000 mujeres; en 1999, había 1,1 millones de varones parados y 1,5 millones de mujeres paradas. En 1977, el número medio de hijos por mujer (tasa de fecundidad) era 2,7 y en 1998 era 1,1.

Hoy por hoy, la práctica totalidad de las mujeres jóvenes no conciben su realización como persona sin la faceta laboral. El mercado de trabajo, por muy difícil que ponga las cosas, alimenta grandes esperanzas. Las mujeres ya no abandonan su actividad laboral por el nacimiento de un hijo, ni mucho menos por contraer matrimonio. Este evento se produce cada vez más tarde en el calendario vital de las nuevas generaciones. Las tasas de fecundidad han bajado a niveles desconocidos en los países industrializados. En esto España es singular. Durante más de 15 años el número medio de niños por mujer en España se ha ido alejando cada vez más de la tasa de fecundidad necesaria para mantener el tamaño de la población (2,1). Hay menos miembros en las familias y los jóvenes postergan el abandono del hogar de los padres. Esto contrasta con el hecho de que son cada vez más las personas mayores que viven con autonomía de sus hijos, en hogares unipersonales o compartidos por la pareja. Es decir, los jóvenes son más dependientes y sus padres tienden a una mayor independencia.

Aunque los cambios son profundos y, por tanto, claramente visibles, las desigualdades también están a la vista y cualquiera puede percibir las en toda su extensión. Es la otra cara de la moneda: un mercado de trabajo donde persisten, o incluso se acentúan, grandes diferencias entre mujeres y hombres. La segregación ocupacional ha aumentado, la brecha salarial es elevada, las tareas domésticas las siguen realizando fundamentalmente las mujeres. El género femenino sigue soportando condiciones de trabajo desfavorables. Su carrera profesional está a veces limitada por empleos temporales o de corta duración; por imperativos de la doble jornada (en casa y fuera de casa) o por los in-

convenientes de haber iniciado la actividad laboral a una edad madura.

En buena medida, el trabajo de las mujeres ha pasado de ser el camino prescrito para la liberación personal —tal como reconocía Simone de Beauvoir— a convertirse en ingrediente imprescindible del bienestar de las mujeres y del nivel de vida de sus familias. El trabajo de las mujeres es la riqueza de las familias. Éstas no pueden prescindir ya de los ingresos aportados por la mujer; porque más ingresos llevan a más consumo, y cuando éste ha aumentado no es fácil hacerlo bajar. Una familia que se ha acostumbrado a dos ingresos ya no puede vivir de uno sólo, dadas su expectativas de consumo. La independencia económica de las familias reside hoy más que nunca en la contribución pecuniaria de la mujer. Por su parte, la actividad reproductora se ha subordinado a las ineludibles obligaciones impuestas por el trabajo fuera de casa. Cuando el trabajo no remunerado —fundamentalmente el que se dedica a la crianza de los hijos— compite con el trabajo remunerado, es lógico que aquél se reduzca en beneficio de éste. Las familias distribuyen sus recursos entre usos alternativos con el fin de hacer máxima su satisfacción. La mujer trabaja para mejorar su bienestar y el de su familia. Paradójicamente, la renta ha aumentando y el tamaño de las familias ha disminuido. Se tienen menos hijos pero los padres se gastan más en ellos.

La motivación de este libro es documentar un asunto de interés general. Por eso está escrito buscando un equilibrio entre la divulgación y el rigor metodológico. Creo que en España los economistas hemos descuidado escribir para las personas no especialistas. Nos hemos ocupado relativamente poco de *popularizar* la literatura económica sobre temas que interesan a la gente. El lector español encuentra una escasa oferta de títulos que le ayuden a comprender el fluir de la realidad social y económica en las últimas dos décadas en España. Este libro se nutre de hechos, interpretados a la luz de la teoría económica. Se presentan los hechos —medidos con el cuidado y la precisión que permiten las estadísticas—, pero también se cuentan ideas que ayudan a relacionarlos y a encontrar las pautas de comportamiento de los individuos y, en particular, de la mujer. La labor de los economistas no es sólo hacer inventario de los hechos, sino también explicar por qué son las cosas como son. Puesto que la economía

tampoco es una ciencia exacta, los mismos hechos pueden ser interpretados de maneras distintas. La honestidad del investigador reside en no ocultar los juicios de valor y dar, en consonancia con el espíritu divulgador de la obra, una semblanza de los instrumentos analíticos utilizados.

*La riqueza de las familias* es un libro basado en la investigación empírica. Ésta necesita de las teorías y los modelos para organizar la información disponible y sacar de ella conclusiones significativas. Lógicamente, las teorías están para ser refutadas por los datos. En este libro, el puente entre la teoría y los datos es liviano, puesto que la mayor parte de su contenido es puramente descriptivo. Sin embargo, hay un capítulo dedicado al marco conceptual y cuando se exponen los hechos se apuntan o intuyen explicaciones que a menudo no son definitivas. Desde un enfoque práctico, se trata de aprender algo sobre la realidad social y económica que nos circunda. Una dificultad del estudio empírico es que a veces los datos revelan comportamientos o relaciones que nadie ha observado antes. También es un atractivo de la investigación. El comportamiento de los individuos y el funcionamiento de las instituciones interactúan de manera compleja aunque, en ocasiones, unos breves instantes de reflexión bastan para no sorprenderse.

La teoría económica se refiere al estudio del comportamiento humano y sus relaciones con las instituciones que configuran la sociedad. Hay un hecho palmario que da sentido al estudio de los problemas económicos, y es que las necesidades son numerosas y los medios para satisfacerlas son limitados. No hay más remedio que utilizar los recursos disponibles de la manera más eficaz para alcanzar los objetivos fijados. Los precios nos guían a la hora de elegir. Si sube el precio de un bien es lógico que se demande menos cantidad de él; éste es un principio básico de racionalidad económica: se tiende a consumir menos de lo que se encarece. Aunque puede resultar chocante a quien no tenga costumbre de pensar en términos de la oferta y la demanda, éstos son instrumentos útiles para entender muchos aspectos relacionados con la familia. Por ejemplo, cuántos hijos se tienen y cómo se crían. Cuando los padres deciden enviar a su hijo a una escuela infantil, el precio que tienen que pagar no es irrelevante; ni tampoco la calidad del servicio que van a recibir. El precio de la guardería es parte del coste de los hijos. En principio, un subsi-



dio público que abarata ese coste significativamente es un incentivo para que las familias tengan más hijos, esto es, demanden más niños. Sin embargo, el razonamiento económico nos avisa de que hay que ser prudentes a la hora de sacar conclusiones. El efecto será más moderado si al facilitar el acceso de las familias a centros de acogida de niños de corta edad se fomenta la actividad laboral de las mujeres inactivas. Éstas invertirán en capital humano y cada vez les será más gravoso interrumpir su actividad laboral por razón de la maternidad. Estas mujeres pospondrán los hijos y, probablemente, su descendencia final acabe siendo menor que si no se hubieran incorporado al mercado de trabajo. En cualquier caso, a la hora de evaluar los efectos del indicado subsidio hay que tener en cuenta que todo lo que favorezca la actividad laboral femenina merece el esfuerzo.

Una variación de las circunstancias externas puede afectar al comportamiento en sentidos opuestos y, por tanto, no sabemos *a priori* cuál será el resultado final. Por ejemplo, imaginemos que se produce un fuerte aumento del salario medio de la mujer como consecuencia de una eficaz política de reducción de la brecha salarial con el varón. El efecto final sobre la oferta de trabajo y, probablemente, sobre la fecundidad, es indeterminado. Ante salarios más altos, algunas mujeres prefieren trabajar más tiempo, puesto que una hora de trabajo vale ahora más; no trabajar esa hora implica perder la posibilidad de un ingreso mayor. Otras mujeres optarán por trabajar lo mismo o incluso menos horas. Si su valoración del ocio (tiempo disponible no trabajado) es alta, desearán mantener el tiempo de ocio; o bien desearán aumentarlo, dado que se ha incrementado su renta y, por tanto, su poder adquisitivo. Puesto que niños y trabajo compiten entre sí, es probable que un aumento de las horas trabajadas reduzca la fecundidad y una reducción de las horas trabajadas aumente la fecundidad.

Por supuesto, los economistas tienen la obligación de hacer recomendaciones de política pública; incluso sobre asuntos controvertidos, como son algunos de los abordados en este libro. En general, las decisiones de las mujeres, de los hombres y de las familias sobre el trabajo, el matrimonio, los hijos, la organización del hogar, etc., trascienden el ámbito en el que se toman. Las decisiones individuales no son lo fundamental en la perspectiva de la política económica, sino más bien los resultados de esas deci-

siones cuando tienen peso suficiente e influyen o se aprecian en el conjunto de la sociedad. Esto no quiere decir que las políticas públicas no vayan dirigidas al comportamiento de los individuos, sino que el fin último de las mismas es influir sobre el agregado (conjunto de la sociedad o buena parte de ella). Las mejores recomendaciones de política son las que están basadas en buenas predicciones del discurrir social. Sin embargo, la economía se encuentra muy limitada en este cometido. En todo caso, corresponde a los agentes económicos dirimir hasta qué punto es conveniente cambiar el curso de los acontecimientos o afianzar una tendencia. Menos complicado que predecir con exactitud el futuro es avanzar lo que puede ocurrir bajo escenarios alternativos.

A menudo las autoridades económicas no reaccionan ante determinados problemas sociales hasta que la opinión pública no los considera como tales. Puede ser el caso de una tasa de fecundidad tan baja que amenaza la renovación de la población en el medio plazo. Cuando se comienzan a adivinar los costes del envejecimiento de la población —para el sistema de pensiones, por ejemplo— es cuando se toma conciencia de las consecuencias de la baja natalidad.

Aunque este libro es sobre el trabajo de las mujeres —en sentido amplio— los asuntos que se abordan trascienden lo que podría denominarse un estudio o ensayo sobre el *género*. Si bien en España abundan las publicaciones sobre el género femenino —en buena parte promovidas por el Instituto de la Mujer—, los aspectos laborales han recibido una atención relativamente escasa. El contenido de este libro es una contribución genuina al estudio de las causas y consecuencias de la fuerte incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Su contenido se adentra en la relación entre trabajo y familia, y se basa en el análisis de datos del presente y del pasado. Interesa la perspectiva temporal porque al medir las cosas en distintos momentos del tiempo se identifican los cambios ocurridos. Todo cambio tiene unas causas, y por eso el reto consiste en proponer posibles explicaciones. Por ejemplo, parece evidente que el olvido de la familia por parte de los gobiernos democráticos ha perjudicado a la mujer; puesto que le ha escatimado el apoyo económico necesario para que pueda coordinar mejor trabajo y familia. Una de las principales propuestas que se hacen en este libro es que las políticas de apoyo a la familia son las mejores aliadas de la mujer en su búsqueda de la

igualdad con el varón. Más concretamente, las políticas dirigidas a los niños de menos de tres años son probablemente de las pocas, por no decir las únicas, que tienen la capacidad real para provocar una recuperación significativa de la fecundidad en España.

Desde el punto de vista económico, el interés por la fecundidad radica en que de ella depende la dinámica de la población, si bien es cierto que una tasa de fecundidad muy reducida puede ser compensada con un mayor flujo de inmigrantes. Si no ocurre así, el problema no es que se reduzca el tamaño de la población, sino que menos población implica su envejecimiento. Una población cada vez más envejecida no es algo deseable, al menos desde el punto de vista económico. Tanto el sistema productivo como la organización social están basados en la disponibilidad de mano de obra joven y en mecanismos de solidaridad entre las generaciones y entre las personas activas y las personas inactivas.

En las páginas que siguen el lector dispone de un panorama amplio —bastante cuantitativo a menudo— sobre cambios sociales trascendentes. El más importante, y objeto primordial de este libro, es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Este proceso no es fácil entenderlo sin tener en cuenta la familia y las cosas que ocurren dentro de ella y en su entorno (en particular, la crianza de los hijos). La consideración de la familia ha enriquecido los modelos utilizados por los economistas en general y por los economistas demógrafos en particular. Entre el estudio del individuo (cosa que hace la microeconomía) y el estudio de la sociedad o de los agregados (tarea que corresponde a la macroeconomía) está el creciente interés por comprender el nexo entre el individuo y la sociedad; esto es, la familia. El bienestar económico de ésta depende hoy más que nunca del trabajo femenino; tanto como del trabajo masculino. El trabajo de las mujeres ha enriquecido la familia y la sociedad y ha transformado las relaciones económicas en todos los ámbitos.

El libro está dividido en tres partes, además de la introducción y las conclusiones. En la primera parte se hace una semblanza de las teorías y las instituciones; en la segunda parte se aborda la integración laboral de la mujer, sus logros y sus condiciones de trabajo desfavorables; y en la tercera parte se analiza la familia, destacándose el conflicto entre la vida laboral y la vida

familiar. Se hace hincapié en la dramática caída de la tasa de fecundidad en España. La línea argumental del libro es que la enérgica incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España no ha estado respaldada por las condiciones económicas, ni tampoco por la política pública. Al plantearse la elección entre trabajo en casa y trabajo fuera de casa, la mayoría de las mujeres han decidido reducir las cargas familiares para dedicar una parte creciente de su tiempo y esfuerzo al trabajo remunerado. La conclusión fundamental es que políticas urgentes de apoyo a la crianza de los hijos de corta edad se vislumbra como una de las pocas formas de evitar la profunda crisis demográfica que se cierne sobre el país. De nuevo, esta crisis no se origina porque se reduzca la población en sí —pues esto beneficiaría al medio ambiente y a las personas de otros países que desean vivir en Europa—, sino porque se produce un paulatino proceso de envejecimiento de la población.

PRIMERA PARTE  
TEORÍAS E INSTITUCIONES

## CAPÍTULO 1

### ENTRE LA FAMILIA Y EL TRABAJO

La familia se define como un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, constituyendo un hogar. Cuando éste está formado por la pareja y los hijos se habla de la familia nuclear. Los lazos que unen a los miembros de una familia son biológicos y también socioeconómicos. Para los economistas, la familia tiene rasgos parecidos a los de una empresa, una fábrica, un club o, simplemente, una asociación de individuos que se relacionan entre sí con especial afecto. Por ello, los economistas han considerado que la familia es una *unidad de decisión*, en el sentido de que sus miembros adoptan actitudes comunes o solidarias y se organizan internamente para relacionarse con el mundo que les circunda. De esta manera los economistas han sido capaces de aplicar al funcionamiento de la familia los instrumentos típicos o propios del análisis económico, que son la oferta y la demanda.

Los sociólogos, por su parte, han aportado una visión amplia de la familia, considerándola una institución en la que se realizan actividades de producción y consumo, se crían y socializan a los hijos, se prestan cuidados a los ancianos, se emplea el tiempo de ocio, etc. Aunque en su caracterización sociológica la familia no es una entidad con un propósito claramente definido, al estar sus miembros unidos por lazos de cariño y simpatía adquiere un sentido de permanencia y reviste una cierta unidad. Dentro de la familia, los individuos actúan con más o menos libertad y se comportan más o menos solidariamente.

Al estudiar la familia —entendida a veces como una institución social— los economistas no sólo se han beneficiado de las contribuciones de sociólogos y demógrafos, sino también de los trabajos realizados en antropología y en biología. Por ello, para estudiar la familia es obligado adoptar un enfoque global, fijándose en su formación, organización, funciones de sus miembros y posibles causas de ruptura o disolución. Como indica Gary Becker en el prefacio a su obra *Tratado sobre la familia*,<sup>1</sup> la aproximación al estudio de la familia con los instrumentos de la teoría económica tiene que llevarse a cabo considerando todas sus facetas, no únicamente los aspectos materiales. Se trata de estudiar el comportamiento humano, y por lo tanto el análisis económico debe aplicarse a todo tipo de decisiones y a toda clase de personas, desde la decisión de formar una pareja o contraer matrimonio hasta la decisión de separarse o divorciarse.

En este libro, la familia es sólo uno de los puntos de referencia; el otro es el mercado de trabajo. Interesa estudiar la familia no solamente porque proporciona claves para entender comportamientos individuales, sino también porque es un catalizador de éstos y porque lo que pasa en la familia es importante en sí mismo. La verdadera protagonista del estudio que se desarrolla a lo largo de estas páginas es la mujer, que se debate entre dos mundos: la familia y el mercado de trabajo. Ambos atraen su interés y reclaman su dedicación. Se trata de investigar cómo se realiza la división del trabajo en el hogar, y cómo la asignación de las diversas tareas junto con las opciones que se eligen interfieren con las aspiraciones de la mujer en ambos medios. Un aspecto que tiene un interés especial porque limita las ambiciones laborales de la mujer y a su vez está fuertemente condicionado por sus expectativas en el mercado de trabajo es la maternidad. Además de ésta, alrededor de la mujer giran otras cuestiones cruciales de la organización familiar. Sus decisiones sobre si participar o no en el mercado laboral, y con qué intensidad integrarse, están condicionadas por las obligaciones familiares. A la vez, la actividad laboral de la mujer condiciona la organización del hogar y el grado y naturaleza de las tareas domésticas, puesto

1. Gary S. Becker, *A treatise on the family*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, 1981 y 1991 (ed. ampliada). Existe edición española: *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Universidad, 1987.

que tienen que ser compatibilizadas con el trabajo. Los economistas han aportado algunos elementos de análisis que ayudan a ordenar las ideas sobre la actividad de la mujer dentro y fuera del mercado de trabajo.

### La oferta de trabajo

La teoría «tradicional» de la oferta de trabajo<sup>2</sup> se deriva de la teoría del consumidor. Según esta teoría, el individuo maximiza su utilidad, consumiendo los bienes y servicios que compra en el mercado y disfrutando del tiempo de ocio. Lógicamente, sólo puede comprar hasta el límite de sus recursos. La restricción es el presupuesto que puede gastarse y el tiempo que tiene disponible. El presupuesto se deriva de los ingresos que obtiene dedicando una parte de su tiempo disponible a trabajar. Si no hay préstamos ni transferencias ni se dispone de ahorro, sólo se puede consumir más con más ingresos, que se consiguen trabajando más horas y, por lo tanto, reduciendo el tiempo de ocio. El objetivo de la persona consiste en encontrar la combinación de ocio y consumo que le proporciona la máxima satisfacción. Se supone que los precios de los bienes y servicios disponibles están dados. También está prefijado el salario por unidad de tiempo (una hora, por ejemplo), que puede obtenerse bajo las condiciones vigentes en el mercado de trabajo. Al elegir la cantidad de bienes y servicios que desea consumir, en realidad el individuo está eligiendo el tiempo que desea trabajar o, lo que es lo mismo, el tiempo que quiere dedicar a ocio. Esto es así puesto que el tiempo total disponible se distribuye entre trabajo y ocio. Irremediablemente, más de éste significa menos de aquél y, por tanto, menos consumo. El criterio para maximizar la utilidad es que la tasa marginal de sustitución entre consumo y ocio<sup>3</sup> se iguale con

2. Tradicional en el sentido de no incorporar la producción en el hogar, algo que se considera en el siguiente apartado.

3. La tasa marginal de sustitución se mide por las preferencias relativas entre consumo (de bienes y servicios) y ocio. Si alguien quiere consumir más tiene que renunciar a parte del ocio que disfruta. La tasa marginal de sustitución indica cuánto tiempo de ocio está dispuesta a sacrificar una persona para aumentar su consumo en una unidad adicional; o, dicho de otro modo, cuánto consumo (o ingreso) adicional es necesario para compensarla por una hora adicional de trabajo (una hora menos de ocio). El precio de una hora de ocio es el ingreso (salario) al que se renuncia por disfrutarla.

el salario del mercado. Así resulta que la oferta de trabajo o demanda de ocio, es decir, el número de horas diarias que se desea trabajar, va a depender del salario vigente (coste de oportunidad del ocio),<sup>4</sup> de la renta no salarial disponible y de los gustos de cada cual.

Un incremento de la renta no salarial, manteniendo todo lo demás constante, incrementa la demanda de bienes (normales), incluido el ocio. A este aumento de la renta no salarial, el individuo responde aumentando la demanda de ocio y reduciendo las horas trabajadas. Es lo que se conoce como el *efecto renta*. Un incremento en el salario, manteniendo todo lo demás constante, no produce un resultado definido sobre las horas de trabajo porque hay dos fuerzas que actúan en sentidos opuestos. Por un lado, al aumentar el salario aumenta la renta y el individuo tiende a trabajar menos debido al indicado efecto renta; es decir, desea dedicar más tiempo al ocio. Por otro lado, al aumentar el salario aumenta el precio (coste de oportunidad) del ocio y el individuo desea consumir menos ocio porque es ahora más caro; es decir, desea trabajar más horas (*efecto sustitución* a favor del trabajo y en contra del ocio). El efecto total —que aumente la oferta de trabajo o no— depende de la intensidad relativa de ambos efectos.

La teoría de la oferta de trabajo, así esbozada, permite encontrar un fundamento a la decisión de participar o no participar en el mercado de trabajo tanto de la mujer como del hombre. Si su tasa marginal de sustitución entre consumo y ocio es mayor que el salario del mercado, el individuo decide no trabajar. La situación de inactividad se debe a que en el margen, el individuo valora más una hora de ocio que el consumo que podría realizar con el ingreso que obtendría dedicando esa hora a trabajar. En realidad, dentro del ocio se puede incluir cualquier actividad que no sea trabajo remunerado; por ejemplo, tiempo dedicado al estudio. La elección del estudio frente a la actividad laboral resulta dentro del modelo expuesto cuando la persona valora mucho la inversión en capital humano, dispone de una renta no salarial —que le permite satisfacer un mínimo nivel de con-

4. El concepto de «coste de oportunidad» expresa el hecho de que cuando se elige una de entre varias alternativas se renuncia a la(s) otra(s). La mejor alternativa no elegida es la medida del coste de oportunidad.

sumo— y el salario al que puede aspirar en ese momento es relativamente bajo.<sup>5</sup> Si la persona está inactiva, un incremento en el salario causa, sin ambigüedad, un aumento en la probabilidad de participar, puesto que cuando se trabajan cero horas no se da el efecto renta asociado al aumento del salario.

Este modelo sencillo simplifica demasiado la realidad, especialmente la que rodea a la mujer o al hombre cuando tienen responsabilidades familiares. El modelo se hace más realista al considerar que la persona elige entre ocio y dos tipos de trabajo: el que se realiza dentro y el que se realiza fuera del hogar. Jacob Mincer fue uno de los primeros economistas preocupados por explicar el aumento de la actividad laboral de las mujeres casadas observado en Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial.<sup>6</sup> El argumento esgrimido por Mincer fue que el aumento secular del salario ofrecido por el mercado incrementó el coste de oportunidad de dedicarse al trabajo doméstico y animó a las mujeres casadas a la actividad laboral. Sin embargo, la renta del hogar también aumentó para estas mujeres debido al paralelo incremento del salario de los hombres casados. Quiere esto decir que el efecto sustitución causado por el aumento del salario de las mujeres casadas dominó al efecto renta causado por el aumento del salario de sus maridos. Para éstos, Mincer observó que la jornada laboral había descendido en el período de estudio. La siguiente pregunta estaba servida: ¿por qué el efecto sustitución dominó al efecto renta entre las mujeres y lo contrario sucedió entre los varones? La respuesta, según Mincer, está en que el efecto sustitución de un aumento del salario tiende a ser mayor para la mujer que para el hombre. La razón de este hecho radica en que las tareas domésticas han sido tradicionalmente responsabilidad de la mujer, mientras que el varón ha podido emplear en ocio el tiempo no dedicado a trabajar fuera del hogar. Cuando aumenta el salario, la mujer puede cambiar su tiempo dedicado a la producción en el hogar por bienes y servicios adquiridos en el mercado. Esto es más difícil hacerlo con el tiempo dedicado enteramente al ocio.

5. Sería, por ejemplo, el caso de un joven que vive con sus padres, disfruta de una beca de estudio y sus posibilidades de encontrar un empleo son escasas.

6. Jacob Mincer, «Labor force participation of married women», en *Aspects of labor economics*, National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, 1962.

El hecho empírico constatado por Mincer en el trabajo citado de 1962 y su propuesta de explicación sirven para alumbrar una nueva forma de pensar sobre la oferta de trabajo que consiste en incorporar la producción en el hogar. En un artículo publicado en 1965, Becker ahondó en las ideas de Mincer y propuso una nueva teoría sobre la distribución del tiempo entre el trabajo doméstico y el trabajo en el mercado. Esta aportación de Becker supuso la inauguración de la llamada *nueva economía de la familia*.<sup>7</sup> Este economista recibió el premio Nobel de Economía en 1992, en parte por su contribución al estudio de la familia como unidad de decisión y entidad donde se dilucidan asuntos cruciales para el funcionamiento de la economía.

### La producción en el hogar

En *Tratado sobre la familia*, Becker se aproxima a la familia utilizando los instrumentos de la teoría económica. Casi veinte años después de su publicación, la obra es un hito en el camino de los que han contribuido a elaborar una teoría de la familia. Becker considera que cada hogar tiene la capacidad de producir bienes y servicios para el uso del propio hogar (la llamada función de producción del hogar). Tales bienes y servicios son exclusivamente domésticos y no se intercambian en el mercado. Sin embargo, para producirlos se necesitan otros bienes y servicios que se producen en el mercado y por tanto pueden adquirirse en él. Ejemplos de estos bienes son lavadoras automáticas, libros, zanahorias, etc. El proceso de producción en el hogar consiste en combinar esos bienes mercantiles con el tiempo, el esfuerzo y la habilidad de los miembros de la familia para obtener los bienes domésticos, consumidos exclusivamente dentro del hogar. En su producción también intervienen otros atributos, como el capital humano de los miembros de la familia, las condiciones ambientales y el entorno socioeconómico. Ejemplos de bienes domésticos son, según Becker, niños, prestigio y estima, altruismo, envidia, y placeres de los sentidos. Lógicamente, su número

7. Gary Becker, «A theory of the allocation of time», *Economic Journal*, vol. 75, septiembre 1965, pp. 493-517.

es más reducido que el de los bienes y servicios que se producen e intercambian en el mercado.

Estos bienes domésticos no tienen precios de mercado, sino *precios sombra*, iguales al coste de producirlos. Si aumenta el coste de producir un determinado bien, aumentará su precio sombra, desanimando la demandada del mismo y de los bienes de mercado y del tiempo requeridos para su producción. Es importante distinguir entre el tiempo y los bienes de mercado requeridos para producir bienes domésticos. En cada momento, el tiempo se podrá distribuir entre la producción en el hogar y la producción en el mercado, gracias a la posibilidad de sustituir el tiempo en el hogar por bienes adquiridos en el mercado. Si aumenta el salario que se obtiene por trabajar en el mercado, los miembros del hogar tenderán a trabajar menos en el hogar para dedicar más tiempo a hacerlo en el mercado. Los bienes que se dejan de producir en el hogar habrá que adquirirlos en el mercado. Por ejemplo, comiendo en restaurantes se evita tener que cocinar en el hogar; y enviando los niños a la guardería se libera a uno de los miembros de la familia de tener que permanecer en casa para cuidarlos. Cabe esperar que el aumento del salario suponga una reducción de los bienes domésticos intensivos en tiempo y un aumento de los bienes intensivos en otros bienes y servicios adquiridos en el mercado.

Es importante tener en cuenta la edad de los miembros adultos del hogar por dos razones. En primer lugar, porque las pautas de consumo cambian con la edad. Por ejemplo, los jóvenes consumen menos cuidados para proteger su salud que las personas de más edad. Y, en segundo lugar, porque la capacidad de ingresos aumenta con la edad debido a la acumulación de capital humano. Sin embargo, aumentar el capital humano exige tiempo y esfuerzo. Por eso el individuo no sólo distribuye su tiempo entre el hogar y el mercado, sino que también dedica parte a la inversión en capital humano. Esta asignación del tiempo se hace para maximizar la satisfacción o la utilidad, ateniéndose a la restricción presupuestaria, consistente en que no se puede gastar más recursos que los disponibles.

Un criterio típico utilizado por los economistas para decir que el uso de los recursos proporciona la máxima satisfacción es que el coste marginal sea igual al rendimiento (o beneficio) marginal. Así, el coste de realizar una inversión en capital humano a una de-

terminada edad debe igualarse con el valor actual descontado de los rendimientos en el hogar y en el mercado obtenidos a partir de esa edad. Según esto, las personas más jóvenes tienen más motivos para invertir en capital humano porque disponen de un horizonte temporal más largo para beneficiarse de la inversión realizada. Puesto que al invertir en capital humano se deja de utilizar tiempo en el hogar y/o en el mercado, existe un coste de oportunidad. Éste es menor a edades más jóvenes porque se han contraído menos compromisos familiares y porque las ganancias potenciales en el mercado de trabajo son menores para los jóvenes.

Cabe pensar que en general una cierta inversión en capital humano incrementa la productividad tanto en el «sector hogar» como en el «sector mercado». Sin embargo, es probable que la productividad se incremente más en un sector que en otro. Por ejemplo, un curso de informática puede ayudar al uso correcto del ordenador de casa, pero su utilidad principal se pondrá de manifiesto en el lugar de trabajo y, más concretamente, en la oficina. En este caso, los rendimientos de la inversión serán mayores dedicando más tiempo a la actividad donde el capital humano es más productivo. Desde otro punto de vista, si se toma la distribución del tiempo entre el sector hogar y el sector mercado como dada y se considera que existen distintos tipos de capital humano, habrá un incentivo a invertir en aquel capital humano que aumenta la productividad en el sector al que se dedica más tiempo. Una persona no gastará tiempo y dinero en tomar clases de cocina si trabaja y suele comer fuera de casa, salvo que desee mejorar sus habilidades culinarias por puro placer y para sorprender gratamente a familiares y amigos en alguna ocasión. Además, no hay que olvidar que el tiempo dedicado a una actividad proporciona capital humano simplemente por el aprendizaje resultante de realizarla.<sup>8</sup>

### La división del trabajo en el hogar

Cuando los cónyuges desean distribuir su tiempo entre la actividad doméstica y la actividad remunerada (fuera del hogar),

8. Véase G. Becker, *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago, University of Chicago Press, 1983.

surge la cuestión de cómo se lleva a cabo la división del trabajo. A continuación se expone el modelo de la división sexual del trabajo y las críticas que se han hecho a este modelo. En última instancia el problema es no tanto cuánto trabajo se dedica al mercado, sino cómo se reparten las responsabilidades familiares. Detrás del reparto de las tareas domésticas yace un asunto de gran trascendencia económica y social: ¿cómo se resuelve el conflicto trabajo/familia en el que están inmersos el hombre y la mujer, pero que concierne especialmente a ésta? A continuación se reúnen las piezas conceptuales de este importante debate, clave para entender los cambios demográficos recientes en España.

### EL MODELO DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Si un individuo es el único miembro del hogar no tendrá que acordar con nadie cómo asigna su tiempo entre el hogar, el mercado de trabajo y la inversión en capital humano. Cuando el hogar está compuesto por más de un miembro adulto, por ejemplo una pareja, es obligado que se lleve a cabo alguna forma de división del trabajo entre ellos. En la familia tradicional, la mujer se ha especializado en la crianza de los hijos y en el cuidado de la casa, y el hombre en ganar el sustento. En esta forma de organización familiar, el uso del tiempo y la inversión en capital humano dependen de la indicada especialización. En palabras de Becker: «Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres en la producción y cuidado de los hijos, y las inversiones especializadas en cualificaciones para el mercado y para el hogar que refuerzan las diferencias biológicas, explican por qué la institución del matrimonio ha sido importante en todas las sociedades.»<sup>9</sup>

Basándose en las ventajas comparativas, Becker se refiere a una división del trabajo dentro del hogar que tiene, en principio, una razón de ser puramente biológica; es decir, supone que la mujer es más productiva que el hombre en la crianza de los hijos y en otras tareas domésticas. A partir de este determinante biológico se desencadena un proceso que conduce a la especiali-

9. *Tratado sobre la familia*, p. 44 de la citada edición inglesa de 1991.



zación sexual. Si la mujer utiliza la mayor parte de su tiempo en la crianza de los hijos, invertirá en capital humano para aumentar su eficacia en ese cometido. Esto significa que el salario del hombre casado excederá al de la mujer casada, puesto que ésta invierte relativamente menos en el sector mercado al dirigir su tiempo y esfuerzo al sector doméstico. Esta dedicación de la mujer a la producción de hijos será más intensa en un cierto intervalo de tiempo dentro de las edades fértiles, con lo que antes y después de ese intervalo será más frecuente que la mujer se encuentre activa en el mercado de trabajo.

Según el modelo de división sexual del trabajo, sólo es necesario que la mujer tenga una mínima ventaja en las tareas domésticas (crianza de los hijos) para que se inicie la especialización en el mercado por parte del hombre y en el hogar por parte de la mujer. Dicha especialización se afianzará con el tiempo debido a las decisiones de inversión en capital humano y a la experiencia acumulada que aumentarán la productividad de cada uno en su especialidad. Sin embargo, el que la mujer se especialice en el sector doméstico la coloca en una situación de debilidad frente al hombre, puesto que su capacidad de ingreso es entonces más reducida. Por eso el matrimonio se ha convertido en una institución fundamental que somete al Derecho civil el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los miembros de la pareja.<sup>10</sup> De esta manera la parte más vulnerable obtiene ciertas garantías de continuidad en la relación conyugal, entregándose a una cooperación de la que depende el bienestar de la familia. El matrimonio es un contrato a largo plazo cuya duración es más incierta en la sociedad moderna que en la tradicional. En este sentido, el modelo de división sexual del trabajo pierde el poder explicativo que podría tener en una sociedad tradicional. Aun así, este modelo es útil para poner de manifiesto algunos de los conflictos que surgen en la distribución del tiempo entre el mercado de trabajo y el hogar por parte de los miembros de una familia.

10. La proliferación de parejas de hecho, sobre todo en los países del norte de Europa, es el reflejo de mayor independencia de la mujer y, en definitiva, de la superación del modelo tradicional de división del trabajo.

#### CRÍTICAS Y ALTERNATIVAS A LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La especialización que rige en el modelo de la división sexual del trabajo —origen de la nueva economía de la familia— implica que el padre se encarga únicamente de ganar el sustento, mientras que la madre reparte su tiempo entre la crianza de los hijos y el trabajo fuera del hogar. Se supone que los cónyuges permanecen unidos hasta que la muerte los separe. Los ingresos obtenidos por cada uno de los miembros de la pareja se agrupan en un único fondo que sirve para cubrir los gastos de la familia. Así, el ingreso no obtenido por uno de los cónyuges es una pérdida para los dos, y una variación en los costes que tiene que afrontar la familia afecta a ambos por igual. La *viabilidad* de esta forma de organización familiar reside en que la permanencia de la unión conyugal esté asegurada y en que la distribución de costes y beneficios se haga equitativamente entre los cónyuges. Cuando uno de ellos alberga dudas sobre la continuidad de la pareja o piensa que está aportando más de lo que recibe, el modelo de la división sexual del trabajo deja de ser satisfactorio. El propio Becker reconoció que el grado de especialización tiende a reducirse cuando uno de los sectores —sin duda el del trabajo doméstico— se considera menos atractivo o el divorcio es frecuente.<sup>11</sup>

Ante las dudas sobre la conveniencia de la división sexual del trabajo, la mujer tiene un claro incentivo a adquirir mayor independencia económica, integrándose en el mercado de trabajo y reduciendo sus responsabilidades familiares. La mujer valora la experiencia laboral más cuanto mayores son sus dudas sobre el cumplimiento por parte del hombre de sus obligaciones en un régimen de división sexual del trabajo. Aunque el compromiso hacia la familia del varón esté fuera de toda duda, su situación laboral está más o menos sometida a la incertidumbre que reina en el mercado de trabajo. Existe el riesgo de pérdida del empleo y el consecuente efecto sobre el ingreso del hogar. Esto será así sobre todo entre los varones menos cualificados. Además, en el contexto de la teoría de la oferta de trabajo expuesta anteriormente, las mejoras de las condiciones en las que la mujer puede

11. *Tratado sobre la familia*, p. 4 de la citada edición inglesa de 1991.

acceder al empleo aumentan su atracción hacia la actividad laboral. Por ejemplo, mayores oportunidades de empleo o una disminución de la discriminación salarial. Lógicamente, esto incide negativamente sobre la tasa de fecundidad, a pesar de que la mujer pueda estar dispuesta a sacrificar ocio y a realizar la doble jornada para conservar el empleo durante la crianza de los hijos. Un nuevo enfoque en el estudio de la división del trabajo dentro del hogar plantea dicha división como el resultado de una negociación entre los cónyuges. Esta forma de abordar el problema pone de relieve la importancia no sólo de las condiciones bajo las que se negocia, sino también de los poderes con los que los cónyuges entran en la negociación. Es indiscutible que la menor experiencia laboral de la mujer la sitúa en una posición más débil.

Otras críticas dirigidas al modelo de división sexual del trabajo hacen referencia a la satisfacción que obtiene la persona de la independencia económica que proporciona el trabajo remunerado. Esta satisfacción se realza en el caso de la mujer cuando consigue superar los obstáculos que jalonan su carrera profesional. Hay otro hecho que constituye un incentivo fuerte para la actividad laboral de la mujer y es la posibilidad de obtener el derecho a una pensión de jubilación. Puesto que las mujeres tienden a sobrevivir a sus esposos, a menudo se encuentran con una pensión de viudedad que suele ser inferior a la de jubilación.

Aun cuando el modelo de la división sexual del trabajo tiene un reducido poder explicativo en una sociedad avanzada, sin duda es un buen punto de partida para entender la organización familiar mediante la aplicación de los instrumentos del análisis económico. Por eso, en el apartado que sigue se expone el marco conceptual para estudiar los determinantes de la fecundidad (la demanda de hijos), compartiendo algunos de los supuestos del modelo de la división sexual del trabajo. Por ejemplo, como supuesto simplificador, en la mayoría de los modelos de decisiones de fecundidad no se incorpora la distribución del tiempo del padre, ajeno por tanto a las tareas domésticas.<sup>12</sup>

12. A menudo, el análisis económico requiere simplificar la realidad. Simplificar no es manipular ni falsear. En este caso, el supuesto de que el hombre no comparte las tareas domésticas está respaldado por los hechos, como veremos más adelante. En todo caso, el supuesto debe entenderse sin ninguna implicación ideológica.

## ¿Cuántos hijos?

Al referirse a las teorías sobre la fecundidad o la demanda de hijos, Olsen alude a la existencia de dos escuelas económicas y de la visión sociológica.<sup>13</sup> La diferencia entre el análisis de la demanda de hijos por parte de los economistas y el estudio de la fecundidad de los sociólogos es fundamentalmente metodológica. Dentro de la teoría neoclásica los economistas intentan explicar la fecundidad considerando que los padres son consumidores que eligen el número de hijos —junto con las cantidades de otros bienes— que hacen máxima su utilidad, teniendo en cuenta el coste —o precio— de los hijos y una restricción presupuestaria. Se supone, por tanto, que los padres pueden elegir el tamaño de su familia. Para construir esta teoría, Theodore W. Schultz<sup>14</sup> alude a cuatro pilares fundamentales: la inversión en capital humano, la distribución del tiempo entre la producción dentro y fuera del hogar, la función de producción de bienes domésticos, y la visión de la familia como una unidad económica en la que se llevan a cabo actividades de producción y consumo, y donde el nacimiento y crianza de los hijos constituye una inversión de recursos.

Por su parte, los sociólogos no se fijan tanto en la maximización de la utilidad sino que hacen hincapié en los condicionantes sociales y normativos. El entorno social y la costumbre ejercen un influjo o control sobre las decisiones de fecundidad y los recursos que se van a dedicar a la crianza de los hijos. Los hábitos o normas sociales constriñen las elecciones que hacen los individuos. Por ejemplo, si la norma social es que el hombre ha de alcanzar seguridad económica antes de casarse, esto significa que durante las crisis económicas la gente se casará más tarde y retrasará el nacimiento de los hijos. Este ejemplo sirve para poner de manifiesto que los elementos económicos están también

13. Sus representantes más genuinos son Gary S. Becker y Richard A. Easterlin. Aunque ambas escuelas siguen el paradigma neoclásico, se diferencian en el énfasis que ponen en los determinantes biológicos de la fecundidad. Véase Randall J. Olsen, «Fertility and the size of the U.S. labor market», *Journal of Economic Literature*, vol. 32, marzo 1994, pp. 60-100.

14. Theodore W. Schultz, «Fertility and economic values», en el volumen del mismo autor, *Economics of the family: marriage, children, and human capital*, University of Chicago Press, 1975.

presentes en las teorías sociológicas sobre la fecundidad. En este contexto tiene sentido estudiar la elección de las personas o parejas como respuesta a condicionantes económicos, que cambian y generan los aludidos efectos renta y sustitución.

#### LA CANTIDAD Y LA CALIDAD DE LOS HIJOS

El trabajo pionero en el análisis neoclásico de la fertilidad es Becker.<sup>15</sup> Éste hace referencia a la teoría de la población de Malthus, según la cual la disponibilidad de alimentos limita el crecimiento de la población. Cuando la población crece más que la capacidad de subsistencia, se reduce la renta, con lo que se retrasa el matrimonio y, dentro de éste, la pareja pone más empeño en tener menos hijos. La teoría malthusiana se ha interpretado en el sentido de que un aumento secular de la renta debe corresponderse con una evolución creciente de la tasa de natalidad. Si la demanda de hijos tiene una alta elasticidad renta (el deseo de tener hijos aumenta mucho cuando lo hace la renta), la fecundidad debe aumentar considerablemente con el ingreso de las familias. En su *Tratado sobre la familia*, Becker observa que esta teoría «es incapaz de explicar la fuerte disminución en los países occidentales durante los últimos cien años del número medio de hijos por familia, cuando la renta familiar se ha incrementado considerablemente» (p. 137).

Si la renta estimula la fecundidad, ¿por qué se observa que el crecimiento de la renta está asociado con una disminución del número medio de hijos por mujer? Esta correlación negativa se da tanto en el tiempo como en el espacio. Para encontrar una explicación, Becker introduce la idea de que a los padres no sólo les importa el número de hijos, sino también el gasto que realizan en cada uno de ellos. Reducir el número de hijos significa que se puede invertir más en ellos, dedicando más recursos a su crianza y preparación para la vida adulta; por ejemplo, facilitándoles el acceso a más y mejores estudios. De esta manera, la demanda de hijos adquiere dos dimensiones: la cantidad (el núme-

ro de hijos) y la cualidad o calidad de los hijos, expresada mediante el gasto que los padres realizan en ellos.<sup>16</sup>

Aplicando la teoría neoclásica del consumo a la demanda de hijos se llega a varios resultados que son útiles para interpretar la relación entre la renta de la familia y sus decisiones sobre el número de hijos. Se supone que el hogar está formado por la pareja, cuyas decisiones se toman de manera unitaria, es decir, los dos miembros actúan como una sola persona. Su utilidad o satisfacción depende del número de hijos, de la calidad de éstos y del nivel de vida que pueden disfrutar con los bienes y servicios adquiridos en el mercado. La pareja desea maximizar la satisfacción a lo largo de su ciclo vital, dado un presupuesto disponible que es la renta obtenida a lo largo de su vida. El problema es más sencillo cuando se ignora la calidad de los hijos y la familia asigna su ingreso entre el número de hijos y la adquisición de otros bienes. Así, la demanda de hijos va a depender de la renta disponible y del precio de los hijos relativo a un índice de precios de los otros bienes. Cambios en el precio de los hijos dan lugar a los típicos efectos renta y sustitución (véase el apartado sobre la oferta de trabajo), y cambios en la renta dan lugar al efecto renta sobre la «compra» o demanda de hijos. A la hora de contrastar este modelo con los datos, la dificultad radica en encontrar variaciones exógenas —ajenas a la voluntad de la familia— de la renta y del precio de los hijos. Por ejemplo, un cambio en la política social dirigido a facilitar el acceso de los niños menores de tres años a guarderías públicas, o un subsidio por el nacimiento de un hijo, reducen el coste (precio) de los niños y deberían contribuir a estimular la natalidad. De igual manera, se puede considerar el efecto de un abaratamiento (o encarecimiento) del precio de la vivienda sobre el deseo de tener hijos y, lo que es más importante, la realización de ese deseo.

Al introducir la calidad de los hijos el problema se complica. Los padres tienen ahora que emplear el presupuesto (renta a lo largo de su vida) en la cesta de bienes y servicios para su propio

15. Gary Becker, «An economic analysis of fertility», en *Demographic and economic change in developed countries*, National Bureau of Economic Research, Conference Series 11, NBER, pp. 209-231.

16. Estas ideas fueron desarrolladas por Willis y por el propio Becker en colaboración con Lewis. Entre otras aportaciones sobre las nuevas teorías de la fertilidad, las de estos autores están publicadas en la revista norteamericana *Journal of Political Economy*, marzo-abril 1973, 81 (parte 2): Robert J. Willis, «A new approach to the economic theory of fertility behavior», pp. s4-s64, y Gary Becker y H. Gregg Lewis, «On the interaction between quantity and quality of children», pp. s279-s288.

consumo, y en la cesta de bienes y servicios —producidos fuera y dentro del hogar— dedicada a los hijos; habida cuenta de que no sólo importa el número de ellos, sino también su calidad (lo que se invierte en cada uno, su capital humano). Es decir, la calidad de los hijos la eligen los padres decidiendo la cantidad de recursos que van a gastarse en ellos. Si se pudiera medir la calidad en unidades, la parte del presupuesto total que acaparan los hijos será el índice de precios de los bienes y servicios dedicados a una unidad de calidad multiplicado por la calidad y por el número de hijos. De esta manera, la interacción entre la cantidad y la calidad tiene implicaciones importantes a la hora de estudiar la asignación de recursos y de medir los efectos renta y sustitución.

Al maximizar la familia su utilidad eligiendo el número de niños y la calidad de cada uno de ellos, se da cuenta de que el precio sombra del número de niños depende de su calidad y que el precio sombra de la calidad de los niños depende de su número. Basta recordar que el precio sombra de los hijos es el precio que hay que pagar por los bienes y servicios dedicados a su crianza. Puesto que el precio se expresa por unidad, el precio sombra es el coste marginal, es decir, lo que se incrementa el coste de los hijos por tener uno más. El coste adicional de mejorar la calidad de los hijos depende del número que se tenga, y el coste de aumentar el número de hijos depende de la calidad que se quiere conseguir. Y puesto que ambas magnitudes son elegidas por la familia, los precios sombra son endógenos. Esto quiere decir que resultan de las decisiones tomadas dentro del hogar.<sup>17</sup>

Asimismo, al separar la calidad de la cantidad se puede hablar de un efecto renta sobre la demanda de calidad de los hijos y un efecto renta sobre la demanda del número de hijos. Si se supone que la primera elasticidad es mayor que la segunda, un

17. ¿Cómo influiría aquí la norma social? Considérese una pareja joven que establece su residencia en un barrio donde los padres tienden a enviar a sus hijos a tomar lecciones de música y danza. Pero sólo hay academias privadas porque la autoridad municipal considera que el nivel de renta de los vecinos no merece academias públicas. Si la pareja se deja influir por la norma social, el precio sombra de la calidad de sus hijos será más alto que si tuviera unos vecinos económicamente menos pudientes. La consecuencia será que esta pareja va a tener menos hijos puesto que el precio sombra del número de hijos también ha aumentado. Obsérvese que el nivel de renta disponible de esta pareja puede no corresponderse con la media del barrio si la adquisición de la vivienda le ha supuesto un esfuerzo financiero desproporcionado.

aumento del ingreso de la familia hará que se demande más calidad a cambio de menos cantidad. Este efecto sustitución inducido puede contribuir a explicar que un aumento en la renta familiar tenga un efecto negativo sobre la demanda de hijos si la diferencia en las elasticidades renta es suficientemente grande.

#### EL COSTE DEL TIEMPO DE LA MUJER

Otra manera de explicar la correlación negativa entre los niveles de renta y las tasas de fecundidad en el tiempo y en el espacio es bajo la hipótesis de que mayor renta está asociada con mayor coste del tiempo de la mujer. El coste del tiempo de la mujer aumenta cuando lo hace el salario que puede obtener en el mercado. El nacimiento y la crianza de los hijos constituye la actividad principal de la producción de bienes domésticos. Si esta actividad es intensiva en tiempo —en particular para la madre—, la mayor capacidad de ingreso en el mercado supone un aumento del coste de oportunidad (ingresos no obtenidos) de tener y criar los hijos, reduciéndose la demanda de los mismos.

Un modelo simple permite desentrañar las relaciones fundamentales entre la demanda de hijos y cambios en los ingresos, y las posibles ganancias de la mujer en el mercado de trabajo. En la versión más sencilla de este modelo se supone que sólo la esposa dedica tiempo a la crianza de los hijos (y de otros bienes domésticos) compatibilizando el trabajo en el hogar con el trabajo remunerado. Por su parte, el marido se especializa completamente en el mercado de trabajo, del que obtiene un cierto ingreso. La renta del hogar es la suma del ingreso del marido (fijo) y del ingreso de la esposa. Éste es el salario por la oferta de trabajo o número de horas dedicadas a trabajar. La pareja obtiene satisfacción de los hijos —que son una combinación inseparable de cantidad y calidad— y de los bienes y servicios que consumen. Los hijos son *bienes* netamente domésticos, aunque para su crianza son necesarios bienes y servicios, unos producidos en el hogar y otros adquiridos en el mercado. Estos bienes y servicios dedicados a los niños se separan de los que son consumidos por los adultos (los esposos en este caso). Así pues, la pareja se va a gastar la renta y el tiempo disponibles en todo aquello que le reporta utilidad.

El equilibrio se puede analizar utilizando un diagrama llamado la caja de Edgeworth. Sin embargo, lo más interesante es considerar cómo variaciones de la renta del marido y del salario de la mujer afectan a dicho equilibrio, a partir de las cantidades de bienes —entre ellos los hijos— demandadas. Conviene aclarar que los hijos entran en la función de utilidad como un flujo de servicios,  $c$ , tal que  $c = nq$ , donde  $n$  es el número de hijos y  $q$  la calidad de cada uno de ellos. Un aumento del salario de la mujer aumenta el ingreso del hogar y, a la vez, aumenta el coste de oportunidad de tener hijos. El efecto sobre la demanda de bienes y servicios para el consumo de los padres será positivo, pero el efecto sobre la demanda de hijos (tiempo dedicado al trabajo doméstico) es ambiguo. El efecto total se compone del efecto renta y del efecto sustitución y depende de cuál de ellos domine sobre el otro. Si domina el efecto renta,  $c = nq$  aumenta; sin embargo, el que  $c$  aumente no garantiza que lo haga  $n$ . Es posible que disminuya  $n$ , la cantidad de hijos, y aumente  $q$ , la calidad de los hijos. Que ocurra esto parece lo razonable, puesto que es poco probable que disminuya la calidad de los hijos cuando aumenta el poder adquisitivo de las familias. También es probable que la importancia relativa de los efectos renta y sustitución debidos al aumento del salario femenino dependa de la combinación fecundidad/actividad en la que se encuentre la mujer. Nótese que sólo el efecto renta será posible entre los hogares que no tienen hijos, puesto que si no tienen hijos la situación de partida es tal que todo el tiempo disponible se dedica a trabajar fuera de casa. Por eso, un mercado de trabajo más favorable a la mujer puede contribuir a aumentar la tasa de fecundidad entre las mujeres fértiles que aún no tienen hijos; porque algunas pueden responder al efecto renta reduciendo las horas dedicadas al trabajo remunerado. Sin embargo, si existen rendimientos crecientes a la inversión en capital humano, hay un incentivo a dedicar el máximo tiempo posible a utilizarlo, puesto que así se obtiene mayor rendimiento de la inversión efectuada. Un aumento del salario eleva la tasa de rendimiento del capital humano para uso laboral, anima a las mujeres a invertir en este tipo de capital humano y a dedicar más tiempo al trabajo fuera de casa. La inversión en capital humano se hace más atractiva si aumenta el potencial de ganancias de la mujer en el mercado de trabajo.

#### LA FECUNDIDAD A LO LARGO DE LA VIDA

La vida es dinámica, por supuesto. Considerar este hecho a la hora de estudiar la fecundidad de la pareja complica el modelo pero lo hace más realista. Incorporar el tiempo en la demanda de hijos permite tener en cuenta cuándo es más idóneo tenerlos, cómo se van a espaciar los nacimientos, en qué momento interfieren menos con la actividad laboral de la madre, etc. Puesto que las condiciones económicas y vitales en las que se desenvuelve la pareja cambian a lo largo de su vida, esto añade un elemento más que influye sobre las posibilidades y limitaciones (variaciones en la renta y en los precios) para afrontar el coste de los hijos.

Para estudiar las decisiones de fecundidad en el ciclo vital hay que tener en cuenta otras decisiones que también se toman a lo largo de la vida (sobre consumo, oferta de trabajo e inversión en capital humano). En un modelo típico sobre la fecundidad a lo largo de la vida se considera a una mujer y a un hombre que toman sus decisiones solidariamente dentro de la pareja a fin de maximizar su satisfacción. Las restricciones con las que se encuentran son el tiempo y el presupuesto disponibles, la tecnología de (re)producción y crianza de los hijos y las condiciones bajo las cuales la mujer acumula capital humano. Esto último es fundamental porque determina el salario al que puede aspirar en cada momento de su vida. Finalmente, el grado de incertidumbre con el que se toman las decisiones es un elemento variable que se puede añadir al modelo.

En la función de utilidad intervienen, en cada momento del tiempo, el ocio de la madre, el consumo de la pareja, y  $c$ , que es un flujo de servicios procedente del stock de hijos. Para generar ese flujo se necesita el número de hijos que existe hasta el momento, el tiempo de la madre y un conjunto de bienes y servicios adquiridos en el mercado, como por ejemplo alimento o servicios de guardería. La función de utilidad está multiplicada por un factor de descuento que depende de cómo la pareja valore el futuro. La tasa de descuento será más alta cuanto más importancia tenga el presente, lo que significa que el valor hoy de algo que se obtiene hoy será mucho mayor que el valor hoy de eso mismo cuando se obtiene mañana. En una versión sencilla de este modelo, el padre no interviene en la crianza de los hijos di-

rectamente, pues su contribución consiste en aportar ingresos al hogar. La madre, sin embargo, tiene una función primordial, y su tiempo se distribuye entre ocio, trabajo remunerado y trabajo doméstico. Este supuesto simplifica el tratamiento teórico del problema y no lleva aparejado ningún juicio de valor, ni supone un prejuicio sobre la distribución del tiempo entre la pareja.<sup>18</sup>

Estudiar el nacimiento de los hijos a lo largo de la vida (fértil) de los padres permite considerar un hecho que se observa en numerosos países desarrollados, y es el retraso de la maternidad. En España, a finales de los años setenta, la edad media a la maternidad (nacimiento de cualquier orden) era 28 años, frente a 30 años a finales de los años noventa. Esto se debe fundamentalmente al retraso del primer nacimiento. Los modelos sobre fecundidad en el ciclo vital sugieren varios factores que influyen sobre el momento óptimo para tener el primer hijo: 1) las preferencias de los padres por los hijos; 2) las posibilidades de ahorrar y pedir prestado de las familias; 3) cómo el coste del tiempo de la madre varía sobre el ciclo vital; y 4) el uso de anticonceptivos para evitar tener más hijos de los deseados. Lógicamente, cuando los hijos se tienen dentro del matrimonio —caso de la inmensa mayoría de los nacidos en España—, una razón por la que aumenta la edad media de la madre al nacimiento del primer hijo es el retraso en la edad a la que se casa. En lo que sigue se obvia este hecho.

Supongamos que una pareja desea un hijo y se pregunta cuándo es mejor tenerlo. Un primer aspecto que hay que considerar es si la satisfacción que los padres obtienen de ese hijo depende del simple hecho de tenerlo o, además, depende del tiempo que comparten con él. Manteniendo todo lo demás constante, si el flujo de servicios que proporciona el hijo (satisfacción para los padres) comienza desde el mismo momento en que nace, lógicamente la satisfacción será mayor cuanto más tiempo se comparta con él; es decir, antes se tenga. Aun cuando el beneficio que se obtiene de los hijos dependa de que se comparta más tiempo de la vida con ellos, puede haber motivos para retrasar el naci-

miento del primer hijo si la acumulación de capital humano por parte de la mujer al principio de su vida en la pareja es crucial para su bienestar futuro. Uno de los costes para los padres ocasionado por el nacimiento de un hijo es tener la madre —o el padre— que interrumpir su actividad laboral para cuidarlo. Dicho coste se deriva de la reducción del ingreso y de la posible depreciación del capital humano por el tiempo ausente del mercado de trabajo. Para minimizar esa pérdida de ingreso a lo largo de la vida, tiene sentido posponer el nacimiento del primer hijo. Una ventaja de tener los hijos más tarde es la posibilidad de recibirlo cuando la economía familiar está más boyante, si la pareja ha podido ahorrar y aumentar su seguridad económica (por ejemplo, contando con una vivienda propia). Finalmente, si el control de la natalidad no es perfecto, es razonable que la pareja planifique el tamaño de la familia teniendo en cuenta un cierto grado de incertidumbre sobre el número final de hijos. Si se desea un determinado número de hijos y se tienen al principio, existe la posibilidad de embarazos no planificados. En cualquier caso, manteniendo todo lo demás constante, observaremos que el primer nacimiento ocurre antes cuando el tamaño deseado de la familia es mayor. Cuando se desea tener más de un hijo, la siguiente pregunta es cómo espaciarlos. Por las mismas razones que se retrasa el primer nacimiento es probable que no se tengan todos los hijos tan pronto como sea biológicamente posible. Sin embargo, cuanto más se retrase el primer hijo menos tiempo hay para alargar el intervalo de tiempo con el siguiente. Además, muchos padres piensan que poca diferencia de edad entre los hermanos favorece su convivencia y su crianza. También es cierto que la presencia de un hermano o hermana significativamente mayor puede prestar una ayuda considerable en los cuidados del más pequeño.

#### LA FECUNDIDAD Y SUS CONDICIONANTES

Anteriormente se han comentado varios aspectos relevantes para analizar la demanda de hijos, como son la relación entre cantidad y calidad de los hijos, el valor del tiempo de la mujer y los avatares del ciclo vital. Ahora se hace referencia a los condicionantes biológicos y socioeconómicos de la fecundidad. Desde

18. Este hecho se recalca en un trabajo reciente sobre el estado de las teorías de la fecundidad. Véase V. Joseph Hotz, Jacob A. Klerman y Robert J. Willis, «The economics of fertility in developed countries», en *Handbook of population and family economics*, editado por M. R. Rosenzweig y O. Stark, Elsevier, 1997, pp. 275-347.

el punto de vista biológico, el número de hijos que se desea tener está limitado por el número de embarazos y por la supervivencia de los hijos. Esto último era especialmente relevante en el pasado y lo sigue siendo para los países menos desarrollados. Cuando existen límites impuestos por la naturaleza, únicamente cambios en las condiciones socioeconómicas o ecológicas pueden permitir que los padres realicen sus planes sobre el número de hijos que desean. Los condicionantes del entorno no son factores que se puedan incluir en la «demanda de hijos», sino más bien son factores de «oferta». Pensar en términos de la demanda de hijos tiene más sentido cuando no existen restricciones impuestas por el entorno en el que se vive. Es entonces cuando los padres pueden ejercer su libertad haciendo uso de los medios anticonceptivos disponibles. Todavía existen lugares en el mundo donde un aumento en el nivel de renta supone mejoras en las condiciones de vida (alimentación, educación, sanidad) que contribuyen a reducir la mortalidad infantil. Con índices de mortalidad infantil más bajos, las decisiones de fecundidad pueden variar considerablemente.

También en sociedades desarrolladas existen limitaciones naturales a la fecundidad. Por ejemplo, cuando las parejas desean retrasar el nacimiento de los hijos, las restricciones surgen al reducirse el potencial procreador con la edad. En este caso, la disminución en la descendencia final es el resultado de la voluntad de los padres y de las limitaciones biológicas. Es muy difícil separar aquélla de éstas. Por eso a menudo se ignoran las restricciones biológicas y medioambientales en los estudios sobre fecundidad, para centrar la atención en la demanda de hijos.

Otro aspecto que conviene no olvidar es que existen condicionantes socioeconómicos que a veces no son palpables. Richard Easterlin, un economista demógrafo, se preocupó de estudiar la relación entre la variación de la fecundidad y el ciclo económico.<sup>19</sup> Para explicar las decisiones de fecundidad, considera relevante la formación de los gustos de las personas, el ambien-

te en el que se han criado y educado, y el entorno socioeconómico en el que se han tenido que desenvolver como adultos. La principal hipótesis de Easterlin es que el número de hijos deseado tiene mucho que ver con el tamaño y posibilidades económicas del hogar en el que uno se ha criado. Los padres que se criaron en un medio económicamente deprimido (la gran depresión de los años treinta en Estados Unidos) estaban en mejor posición para darle a sus hijos al menos la calidad de vida que ellos tuvieron, con lo que pueden permitirse más hijos. Este principio sirve para explicar el aumento de nacimientos en los años cincuenta y sesenta en Estados Unidos. Sin embargo, los niños nacidos en esas dos décadas fueron más afortunados, por lo que como padres de las generaciones de los años setenta y ochenta tuvieron más difícil proporcionar a sus hijos la generosidad de medios que ellos disfrutaron. La entrada masiva de jóvenes al mercado de trabajo como consecuencia de las elevadas tasas de natalidad anteriores perjudicó su bienestar (sus ingresos disminuyeron en relación con los obtenidos por las generaciones anteriores). La consecuencia fue la caída en la natalidad, es decir, el sacrificio de la cantidad en aras de la calidad.

#### EL BENEFICIO Y EL COSTE DE LOS HIJOS

En el pasado los hijos no emancipados eran «recursos» que contribuían a la economía de la familia. Asimismo, los hijos eran un «seguro» para el cuidado de los padres en la vejez. En la sociedad moderna, la aportación económica de los hijos suele ser nula o muy reducida, mientras que por el contrario ha aumentado considerablemente el coste de su crianza. Este cambio del significado económico de los hijos es coherente con el paso de una alta a una baja natalidad. A pesar de que tener hijos no es económico, se siguen teniendo porque proporcionan satisfacciones genuinas y porque todavía es asequible tener un cierto número de ellos. Además, los hijos constituyen un «capital social», al crear lazos familiares, favorecer las relaciones sociales y prestar apoyo emocional. En un régimen de baja natalidad, el nacimiento de un hijo tiene externalidades; esto es, el hecho influye directamente sobre otras personas, aparte de los padres, sin que por ello éstos paguen o reciban una compensación. En

19. Richard A. Easterlin, *Population, labor force, and long swings in economic growth: the american experience*, National Bureau of Economic Research, 1968. Del mismo autor, *Birth and fortune. The impact of numbers on personal welfare*, University of Chicago Press, 1987 (2.<sup>a</sup> ed.).



concreto se trata de una externalidad positiva. Cuando se da esta circunstancia en la economía, la cantidad ofrecida del bien tiende a ser inferior a la socialmente demandada. El caso extremo es el de un bien público que el mercado no está dispuesto a ofrecer o lo hace en una cuantía muy pequeña. Los hijos tienen algo de bienes públicos porque contribuyen a renovar la población, y una vez criados aportan servicios productivos y permiten sostener el sistema de la seguridad social. Por tanto, el beneficio total (social) que supone el nacimiento de un hijo supera al beneficio (privado) que perciben los padres. Puesto que el beneficio privado es el que se confronta con el coste a la hora de decidir si tener o no un hijo, el número de hijos va a ser inferior al socialmente deseable. Una manera de corregir este «fallo de mercado» es mediante un subsidio a los progenitores. A menudo se habla de políticas *natalistas* para hacer referencia a las aportaciones económicas del Estado a la crianza de los hijos.

### La transición demográfica

La transición demográfica consiste en pasar de una situación del alta mortalidad y alta natalidad a otra de baja mortalidad y baja natalidad. Cuando el riesgo de muerte prematura es elevado y la esperanza de vida reducida, hace falta un alto número de nacimientos para alcanzar el tamaño familiar deseado. Al reducirse la mortalidad infantil, las familias recurren al control de la natalidad como mecanismo de regulación demográfica.

En las sociedades que precedieron a la revolución industrial, la población mundial creció a un ritmo muy lento. Se ha estimado que desde el Neolítico —que supuso el comienzo del desarrollo de la agricultura— hasta mediados del siglo XVIII, la tasa anual de crecimiento de la población fue de 4,6 por 10.000. Desde 1750 hasta hoy la tasa de crecimiento ha sido mucho más elevada, 7,4 ‰. Contando actualmente unos 6.000 millones, la población mundial se ha multiplicado por más de seis en los últimos 250 años. En estos dos siglos y medio, el crecimiento de la población se aceleró considerablemente. La tasa de crecimiento fue 4 ‰ a principios del siglo XIX, 7 ‰ un siglo más tarde, y 20 ‰ en los años sesenta. Aunque la población ha seguido cre-

ciendo, en los últimos 30 años la natalidad ha caído en todo el mundo, sobre todo en Europa.<sup>20</sup>

El fuerte crecimiento de la población que se desencadenó en el siglo XVIII tuvo su origen en un conjunto de factores, entre los que destacan el comienzo de la revolución industrial, los avances científicos y tecnológicos, y la alta productividad alcanzada en la agricultura y en la industria. A la mejora de la base económica sobre la que se sostenía la población hay que unir la mejora de la sanidad (se extendió el uso de vacunas para prevenir epidemias y de fármacos para curar enfermedades infecciosas). El resultado fue una disminución drástica de las tasas de mortalidad. Sin embargo, la población de Europa habría aumentado mucho más de lo que lo hizo si a la par que se reducía la tasa de mortalidad no se hubiera reducido la tasa de fecundidad. El proceso asociado a la caída paralela de ambas tasas es lo que se suele denominar como transición demográfica.

La historia demográfica de España no es muy distinta de la de Europa, aunque sí se aprecia un cierto retraso en el comienzo del descenso de la mortalidad. Por ejemplo, mientras Europa sufrió en 1865 su última gran catástrofe demográfica causada por una epidemia, España se vio afectada por una epidemia de cólera en 1885. Este retraso en la prevención sanitaria tiene algo que ver con el propio retraso económico. Por su parte, la fecundidad comenzó a disminuir en España entrado el siglo XX y padeció las consecuencias devastadoras de los años de la guerra civil.<sup>21</sup>

A veces se habla de una segunda transición demográfica para hacer referencia a la reciente caída en las tasas de natalidad en los países desarrollados. Sin embargo, el descenso en las tasas de mortalidad no ha sido tan fuerte como en el siglo XIX, aunque la esperanza de vida ha seguido su trayectoria ascendente.<sup>22</sup> En España, la segunda transición demográfica tiene incluso más relieve que en otros países europeos. El descenso de la natalidad desde principios de los años setenta ha sido más pronunciado y aún no se le ha visto el fondo.

20. Véase Ansley J. Coale y Susan Cotts Watkins, *The decline of fertility in Europe*, Princeton University Press, 1979.

21. Jordi Nadal, *La población española (siglos XVI a XX)*, Ariel, 1991 (4.ª ed.).

22. En 1997, la esperanza de vida al nacer era 73,6 años para los varones y 81,5 para las mujeres, según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE) basadas en el censo de población de 1991.



El descenso de la fecundidad tiene grandes implicaciones para la mujer. El deseo de menos hijos significa la posibilidad de dedicar menos tiempo a la reproducción y disponer de más tiempo para el trabajo remunerado. Además, al tener menos hijos disminuye la servidumbre de las tareas domésticas. La llamada segunda transición demográfica tiene mucho que ver con la integración laboral de la mujer: el tiempo reproductor se ha reducido y, simultáneamente, el coste de oportunidad de tener hijos ha aumentado. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que el tiempo dedicado a los hijos no tiene necesariamente que reducirse en proporción directa al número de ellos. Como se explicó anteriormente, la reducción de la cantidad de hijos ha ido acompañada por el aumento de la calidad deseada de los mismos por parte de los padres. Por supuesto, el apoyo social a la crianza de los hijos reduce su coste. Cabe pensar que el grado en que ese apoyo social exista y varíe influye decisivamente sobre la actitud de los progenitores frente al tamaño de la familia (véase el capítulo 5).

En la sociedad tradicional los hijos no eran todo costes. Los hijos contribuían a la economía familiar con el trabajo, tanto fuera como dentro de casa. El trabajo infantil era y, en algunos casos sigue siendo, común en el medio rural. También en el medio urbano, el extraordinario aumento en las necesidades de mano de obra ocasionado por la revolución industrial y el bajo precio del trabajo, fomentó la actividad laboral de los niños. Éstos aportaban ingresos al hogar, permitiendo la subsistencia a las familias más desfavorecidas. Aunque en los países desarrollados está prohibido el trabajo infantil, sigue existiendo una fuente complementaria de ingresos en las familias, cual es el trabajo de la mujer. Se puede decir que en la actualidad la mujer ha sustituido a los niños en su aportación de rentas al hogar. Pero no sólo a los niños, también a los jóvenes, que han retrasado la incorporación al mercado de trabajo para mejorar su nivel educativo y mientras tanto absorben recursos de la familia. Sin el trabajo de la mujer —de la madre, en este caso— sería más complicado para los jóvenes prolongar su período de inactividad, beneficiándose de la economía familiar.

## CAPÍTULO 2

### DEMOCRACIA Y DEMOGRAFÍA

La democracia es el gobierno del pueblo y la demografía es el estudio del pueblo. En España la relación entre estos conceptos tiene un sentido especial por varias razones. La primera es la ausencia de democracia en España durante casi cuatro décadas. Durante ese tiempo, el tamaño de la población era una preocupación del régimen de Franco, que utilizaba las políticas de fomento de la natalidad y de protección de la familia como propaganda. La ausencia de libertades era particularmente denigrante para las mujeres, que tenían coartados sus derechos en mayor medida que los varones. La segunda razón es que el antecedente de la ideología paternalista de la dictadura tuvo repercusiones negativas para la mujer una vez instaurada la democracia. A los ojos del legislador y del gobierno democráticos, las políticas de protección de la familia eran malditas. Estaban desprestigiadas por el estigma de sus reminiscencias franquistas y debían ser suprimidas o simplemente ignoradas. En parte, la combinación de estas circunstancias ha hecho que la demografía sea hoy en España un asunto de singular importancia, si se juzga por lo que dicen las estadísticas demográficas. En este capítulo se documentan algunos de los rasgos institucionales que han condicionado la demografía española y son relevantes para entender las causas y consecuencias de la integración laboral de la mujer.

## Retroceso y lento avance de la mujer en el franquismo

La tradicional posición de inferioridad de la mujer con respecto al varón se agrava en una sociedad no democrática. España salió de la guerra civil transformada por los primeros despropósitos de la dictadura. Aunque, pasada la posguerra, el régimen franquista se vio obligado a abrirse lentamente al influjo modernizador del exterior, ya había dejado en la sociedad española su huella, profunda y duradera. Una manifestación de la erradicación de libertades fue la confesionalidad del Estado español, al declararse el catolicismo como la religión oficial. Desde 1938, año en que se abolió la posibilidad de divorcio —reconocida brevemente por la ley durante la Segunda República—,<sup>1</sup> el matrimonio se rigió por la ley canónica. La concepción patriarcal de la familia relegó a la mujer a un segundo plano, tanto en la vida privada como en la vida pública. La falta de democracia en la esfera pública se transmitió insoslayablemente al ámbito privado (la familia).

A lo largo de los años franquistas las leyes fueron tímidamente abriendo la puerta a la igualdad entre los sexos, sin renunciar del todo a dejar constancia explícita de la situación de subordinación y dependencia de la esposa frente al marido. La Ley de 22 de julio de 1961 reconocía a la mujer los mismos derechos que al varón en el ejercicio de actividades políticas y laborales, con una limitación para la mujer casada: la necesidad de contar con autorización del marido.<sup>2</sup> Esta ley permitió a las mujeres ocupar cargos públicos y optar a plazas en las Administraciones públicas, pero les prohibió taxativamente las carreras militar y judicial (magistrado, juez o fiscal). Aunque una ley posterior (28 de diciembre de 1966) promulgó la equiparación del derecho a ejercer la judicatura por parte de la mujer y del varón, la

1. En el breve período de la Segunda República (1931-1936) también se reconoció el derecho de la mujer al sufragio, se reguló el aborto (sólo en Cataluña) y se puso en práctica el llamado seguro de maternidad que había sido creado en 1926 para las asalariadas de bajos ingresos.

2. «el matrimonio exige una potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido», exposición de motivos de la Ley de 22 de julio de 1961 (citado en Inés Alberdi, dir., *Informe sobre la situación de la familia en España*, Ministerio de Asuntos sociales, 1995, p. 539).

primera jueza no tomó posesión de su cargo hasta diez años más tarde.<sup>3</sup> La igualdad ante la ley de la mujer con respecto al varón ganó algo más de terreno con la reforma del Código civil de 1975. Se igualan a los cónyuges en sus derechos y obligaciones, de forma que ninguno ostenta la representación del otro si no ha sido voluntariamente otorgada. Esto supone la supresión de la licencia marital a la que estaba sujeta la mujer en su capacidad de obrar.

En correspondencia con una concepción de la institución familiar como soporte del sistema político y social, la dictadura de Franco confiaba a la mujer la misión de preservar los valores tradicionales de la familia (católica), encargándola de la crianza de los hijos y del cuidado de la casa.<sup>4</sup> Paradójicamente, para garantizar a la mujer el cumplimiento de ese cometido, recortaba sus derechos fundamentales más allá que los del varón. Así, se intentaba instaurar una sociedad patriarcal de derecho y una familia matriarcal de hecho. La contradicción se origina al querer mantener a la mujer alejada del mundo del trabajo extradoméstico, para lo que se reviste al marido de autoridad y se le confiere la tutela de la economía familiar.

El precedente de la promoción de la familia por parte del régimen de Franco contribuye a explicar la marginación de la familia como institución en la política pública durante la democracia.<sup>5</sup> La asociación entre las políticas familiares y el período autoritario de la historia de España indujo un rechazo de aquéllas por parte de los encargados de la política pública a partir de 1975. Además, la ansiedad por implantar y consolidar las libertades individuales eclipsó la importancia de la institución familiar. Ésta quedó impregnada de una carga ideológica contraria a los valores propios de una democracia. Los movimientos sociales como el feminismo aprovecharon la transición democrática para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres frente a las leyes

3. Alberdi, ob. cit., p. 380.

4. «El Estado reconoce y ampara a la familia como institución natural y fundamento de la sociedad, con derechos y deberes anteriores y superiores a toda ley humana positiva. El matrimonio será uno e indisoluble. El Estado protegerá especialmente a las familias numerosas», artículo 22 del *Fuero de los Españoles* (17 de julio de 1945) (citado por Salustiano del Campo, *La «nueva» familia española*, Eudema, 1991, p. 88).

5. Véase Celia Valiente Fernández, «Olvidando el pasado: la política familiar en España (1975-1996)», *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, n.º 5/6, 1996, pp. 151-62.

y frente al mundo del trabajo. Es irónico, sin embargo, que el rechazo a la política familiar por sus connotaciones conservadoras hiciera más difícil un fenómeno trascendental: la integración laboral de la mujer en pie de igualdad con el varón.

Es razonable pensar que la carencia de ayudas económicas y de apoyo social a la maternidad y a la crianza de los hijos, por poner un ejemplo, hace más difícil la compatibilización de la actividad laboral y la vida familiar. Quizá haya sido un error de estrategia por parte de las organizaciones que han luchado por los derechos de la mujer haber abogado por una política de igualdad al margen de una verdadera política de apoyo a la familia. Al separar a la mujer del contexto familiar no se hace justicia a la realidad en la que vive inmersa la mayoría de mujeres y de hombres.

### **Mujer y familia en la transición democrática**

La transición democrática tiene mucho que ver con la segunda transición demográfica en España. Por segunda transición demográfica se hace referencia a la caída rápida y prolongada de la tasa de fecundidad y al aumento paulatino de la esperanza de vida. Asociadas a ambas tendencias están el aumento de la actividad laboral de la mujer y la anticipación progresiva de la edad de jubilación, especialmente de los varones. A continuación se presentan los rasgos más destacados del marco institucional en el que se producen esos fenómenos, especialmente la disminución de la natalidad y el aumento de la actividad laboral de la mujer. La descripción de los hechos con el debido detalle y un análisis de los factores explicativos se lleva a cabo en capítulos posteriores. Ahora interesa exponer los condicionamientos institucionales porque son la clave para entender muchos de los cambios socioeconómicos. Como se ha indicado, en España se precipitaron las transformaciones sociales y económicas hasta confundirse con los cambios institucionales iniciados en la transición democrática. Es por ello útil referirse a esos cambios institucionales y no pasar por alto la dinámica social en la que se originaron ni las fuerzas económicas que pusieron en movimiento.

### **EN PRO DE LA IGUALDAD DE LA MUJER**

La aprobación de la Constitución en 1978 abrió la puerta a una nueva era en la lucha por la igualdad económica de la mujer en España. A partir de entonces, algunos de los hitos legislativos en el camino hacia la igualdad entre los sexos en los ámbitos público y privado son: el Estatuto de los Trabajadores de 1980, la reforma del Código civil de 1981, la creación del Instituto de la Mujer en 1983 y el ingreso de España en la Comunidad Europea en 1986. Este último acontecimiento supuso la ratificación por parte de España de sucesivas directivas sobre la igualdad de trato y de oportunidades.

El artículo 14 de la Constitución promulga la igualdad al indicar que «los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Además, el artículo 32 establece que «el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica». En ese mismo artículo se indica que la ley regulará las formas de matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los derechos y deberes de los cónyuges, las causas de separación y disolución y sus efectos. Por su parte, el artículo 35.1 proclama que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón del sexo». El principio de no discriminación por razón del sexo se convierte en un mandato constitucional que se va a plasmar en el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 reconoce en varios de sus artículos la igualdad ante el trabajo de la mujer y del varón. El artículo 4.2.c dice que «en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad [...]». Más adelante, al referirse al contrato de trabajo, el ET vuelve a insistir en la no discriminación en las relaciones laborales (artículo 17). Este mismo artículo deja abierta la puerta al gobierno para que pueda tomar medidas dirigidas a «fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que

encuentren dificultades especiales para volver al empleo». En cuanto a la promoción en el empleo, el artículo 24.2 establece que «las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo». Finalmente, el artículo 28 proclama la igualdad de remuneración por razón de sexo: «El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.»

La reforma del Código civil de 1981 modificó asuntos como la filiación, la patria potestad, el régimen económico del matrimonio y los procedimientos de nulidad, separación y divorcio. Para esto último se crean los juzgados de familia. Con esta reforma se incluyó en la legislación civil y, en concreto, en el Derecho de familia, los derechos fundamentales promulgados en la Constitución. Se reconoce la igualdad entre el marido y la mujer en derechos y deberes (artículo 66). Ambos pueden ejercer la patria potestad (artículo 154), que es el conjunto de derechos y deberes de los progenitores sobre sus hijos menores (de 18 años) para asegurar su bienestar. Asimismo, ambos cónyuges quedan facultados para gestionar conjuntamente la sociedad de gananciales, frente a la situación anterior a la reforma en la que el marido tenía la competencia exclusiva para la administración de los bienes comunes.<sup>6</sup>

Cuando se promulgó la ley de creación del Instituto de la Mujer (octubre de 1983), la mujer española había alcanzado la igualdad formal con el varón.<sup>7</sup> El desafío consistía entonces en crear las condiciones socioeconómicas que permitieran la igualdad real. Ello exigía reconocer las dificultades de la mujer para incorporarse al mundo del trabajo. Tanto la Constitución —indirectamente—<sup>8</sup> como el Estatuto de los Trabajadores de forma ex-

6. El ordenamiento jurídico español considera tres sistemas de relaciones económicas de los cónyuges durante el matrimonio: sociedad de gananciales, separación de bienes y régimen de participación. Mediante las capitulaciones matrimoniales, los cónyuges pueden elegir el sistema deseado antes o después del matrimonio. El artículo 1316 del Código civil establece que «a falta de capitulaciones o cuando éstas sean ineficaces, el régimen será el de sociedad de gananciales». El artículo 1375 indica que «en defecto de pacto en capitulaciones, la gestión y disposición de los bienes gananciales corresponde conjuntamente a los cónyuges».

7. Hay una notable excepción y es el apartado 1 del artículo 52 de la Constitución, donde se expresa la preferencia por el varón frente a la mujer en la sucesión a la corona.

8. El artículo 9.2 de la Constitución dice: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en

plícita, reconocen la necesidad de que los poderes públicos favorezcan la igualdad real entre el hombre y la mujer. En este contexto se inserta la creación del Instituto de la Mujer,<sup>9</sup> orientado a la promoción y al fomento de las condiciones de igualdad social de ambos sexos y a la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.<sup>10</sup> El Instituto se erige, pues, como instrumento de la política de igualdad de oportunidades de la mujer, y es el organismo responsable de elaborar y llevar a cabo Planes de Acción dirigidos a ese fin. Con las transferencias de competencias a los gobiernos autónomos, estos planes —llamados de acción positiva— han adquirido una dimensión territorial, en buena medida inspirados en los Planes de Acción de las Comunidades Europeas.

El ingreso de España en la Comunidad Económica Europea —hoy denominada Unión Europea— es un acontecimiento en pro de la igualdad de la mujer española porque supone la aplicación en España del Derecho comunitario. En particular, se comienzan a aplicar las directivas comunitarias relativas al principio de igualdad de trato y de oportunidades. Éstas se refieren al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo, a la Seguridad Social, a la protección a la maternidad, etc. Además, la mujeres españolas pueden beneficiarse de los programas financiados por los fondos estructurales. De los tres fondos, el Fondo Social Europeo ha incorporado explícitamente la igualdad de oportunidades en sus criterios de financiación de programas e iniciativas. Por ejemplo, la iniciativa NOW (*New Opportunities for Women*).<sup>11</sup>

que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.»

9. El Instituto de la Mujer se creó como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura. Al mismo tiempo se suprimió una Subdirección General de la Mujer. Posteriormente se adscribió al Ministerio de Asuntos Sociales y hoy forma parte de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

10. Hay que destacar la amplia labor de fomento de la investigación por parte del Instituto de la Mujer, lo que ha dado lugar a numerosas publicaciones. Es difícil valorar la repercusión de esta labor editorial sobre la conciencia social en general y sobre la política pública en particular.

11. Véase los informes anuales de la Comisión sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Para 1996, COM(96) 650 final; para 1997, COM(1997) 302 final; y para 1998, COM(1998) 106 final.

## LA POLÍTICA FAMILIAR

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó en mayo de 1996 la creación de una Ponencia, posteriormente denominada «Subcomisión para analizar la situación actual de la familia y las reformas y medidas que se consideren necesarias».<sup>12</sup> El informe resultante invocó el marco constitucional en relación con la familia; en particular, el artículo 39.1, donde se dice que «los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia». Sin embargo, el propio informe puso de manifiesto que la «política familiar» en el período 1978-1997 se redujo a poco más que las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Por ejemplo, asignaciones por hijo a cargo para familias de bajos ingresos, incrementos del subsidio de desempleo por hijos a cargo para ciertos trabajadores, permiso de maternidad de 16 semanas (12 hasta 1989), excedencia para cuidado de hijos menores de tres años, deducciones de la cuota del impuesto de la renta de las personas físicas, y otras disposiciones de menor importancia. En conjunto, la relevancia económica de estas medidas de protección a la familia se ha estimado muy reducida.<sup>13</sup>

Mientras que la protección de las familias numerosas había sido una prioridad del régimen franquista, la inauguración de la democracia la relegó al olvido. Las únicas dos disposiciones relacionadas con la política familiar fueron la supresión de la rebaja en el pago de impuestos en la reforma fiscal de 1978 y una nueva regulación de las categorías de familia numerosa —a partir de tres hijos— y los beneficios que se reconocen. A diferencia de la mayoría de los países europeos, como Alemania o Francia, donde se han potenciado las llamadas políticas *natalistas* (como por ejemplo la asignación económica por nacimiento de un hijo), en la España democrática de las últimas dos décadas no se ha llevado a cabo ninguna iniciativa importante en ese sentido. Todo

12. Se creaba la Subcomisión a propuesta del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió - CiU), y se hacía en el seno de la Comisión de Política Social y Empleo. El informe, aprobado por unanimidad por dicha Comisión en mayo de 1997, se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales en la serie D, número 150, el 4 de junio de 1997, pp. 18-37. Bajo el gobierno de CiU se creó en Cataluña el Plan Integral de Apoyo a las Familias en 1993.

13. Véase Gerardo Meil, «L'évolution de la politique familiale en Espagne», *Population*, n.º 4-5, 1994, pp. 959-84.

lo contrario, se dejó que la inflación fuera erosionando progresivamente las ayudas familiares instauradas durante el franquismo. También se suprimieron algunas medidas incompatibles con el nuevo Estado de Derecho.<sup>14</sup> Como se ha dicho, esta dejación responde a los prejuicios hacia la familia de los agentes sociales y de los representantes políticos en la transición democrática y aún después de la consolidación de la democracia. Destaca el rechazo o indiferencia por parte del movimiento feminista hacia la política familiar, en parte por considerar a la familia como una institución conservadora, asociada a los postulados ideológicos del franquismo.<sup>15</sup>

En el informe citado anteriormente, «La Subcomisión insta al gobierno a que impulse una «política integral de apoyo a la familia»» (p. 34). En el apartado sobre «Conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares», el informe propone ampliar la red pública de guarderías. Mientras éstas no sean suficientes, se sugieren ayudas y deducciones fiscales a los padres por gastos ocasionados en el cuidado de los hijos y a las empresas que proporcionen servicios para el cuidado de los hijos de los empleados. En el apartado «Educación» se insiste en que «debe procederse, gradualmente, a la extensión de la red pública de escuelas infantiles, casas de niños y centros de infancia, mediante la asignación de los recursos suficientes» (p. 36). En el apartado de política fiscal y de rentas se propone una revisión al alza de la deducción fiscal por hijo a cargo. En ningún momento se aboga por una asignación universal por hijo nacido, al estilo de las políticas existentes en otros países de Europa.

Más recientemente, se ha emitido un informe por parte de la ponencia del Senado sobre la inserción de la mujer en el campo laboral.<sup>16</sup> En este informe se incluye un apartado sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Se recomienda «la creación de

14. Por ejemplo, en 1985 se suprimió la asignación mensual por esposa a cargo, de marcado signo contrario a la igualdad de derechos de la mujer.

15. Es interesante hacer notar que ni el Instituto de la Mujer, creado en 1983, ni el Ministerio de Asuntos Sociales, creado en 1988, se ocuparon explícitamente de la política familiar. Ministras del Partido Socialista Obrero Español —en el gobierno cuando se crearon ambos organismos— manifestaron ser partidarias de dirigir la política social a los individuos y sólo excepcionalmente a las familias (Valiente, ob. cit., p. 157).

16. Boletín Oficial de las Cortes Generales (Senado), serie I, núm. 793, 7 diciembre 1999.

servicios y centros de atención a menores, especialmente en el tramo de 0-3 años, facilitando la flexibilidad de horarios» (p. 12). Además, se alude a otras medidas de apoyo a las familias, sin relacionarlas con la evolución de la natalidad. La opinión pública se interesó vivamente por ésta a finales de 1999 y principios del 2000 a causa de varias notas de prensa difundidas por el INE sobre los datos provisionales de la tercera encuesta de fecundidad, y por la ONU sobre proyecciones de la población. La muy baja tasa de fecundidad revelada por la mencionada encuesta del INE (1,07 hijos por mujer) y el acelerado proceso de envejecimiento y previsible caída de la población pronosticado por el organismo internacional, creó un clima de preocupación por la evolución demográfica en España. En ese contexto, el gobierno hizo públicas el 14 de enero del 2000 varias medidas de apoyo a la familia con la intención de fomentar la natalidad. Las medidas son las siguientes: 1) aumento a 48.420 pesetas al año por hijo menor de 18 años para familias con renta anual inferior a 1.237.899 pesetas, y aumento a 96.780 pesetas al año por hijo minusválido (ambas ayudas existían desde 1991); 2) pago único de 75.000 pesetas por el nacimiento del tercer hijo y posteriores; y 3) pagos de una sola vez en caso de parto múltiple: cuando sean gemelos, trillizos, cuatrillizos o más recibirán, respectivamente, cuatro, ocho o doce veces la cuantía del salario mínimo interprofesional (70.680 pesetas al mes en ese momento).

El nuevo impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), aplicable desde la declaración de ingresos obtenidos en 1999, introduce el concepto de «mínimo personal y familiar», definido como las necesidades básicas del contribuyente y de las personas que dependen de él. Dicho mínimo se resta del total de ingresos sujeto a tributación. Para 1999, el componente personal de dicho mínimo se estableció en 550.000 pesetas anuales y 650.000 pesetas anuales para contribuyentes de más de 65 años de edad (1.100.000 pesetas con carácter general en declaraciones conjuntas o 900.000 pesetas en caso de separación legal o ausencia de vínculo matrimonial). El componente familiar del mínimo se fijó para dos categorías: 1) 100.000 pesetas anuales por cada ascendiente mayor de 65 años que dependa y conviva al menos la mitad del período impositivo con el contribuyente y no tenga rentas anuales superiores al salario mínimo interprofesional, incluidas las rentas exentas; y 2) 200.000 pesetas por cada

uno de los dos primeros descendientes y 300.000 pesetas por el tercero y siguientes, siempre que estén solteros, tengan menos de 25 años, convivan con el contribuyente y no perciban individualmente rentas anuales superiores a 1.000.000 de pesetas, incluidas las exentas. Las indicadas cantidades se incrementan en 25.000 pesetas en concepto de material escolar, por cada descendiente que tenga entre 3 y 16 años de edad; o en 50.000 pesetas por cada descendiente a cargo menor de tres años. El mínimo familiar tanto para ascendientes como para descendientes discapacitados de cualquier edad que no obtengan rentas anuales superiores a 1.000.000 de pesetas, se incrementan en 300.000 o 600.000 pesetas dependiendo del grado de incapacidad.

Tanto en la reforma del IRPF como en las medidas tomadas en enero del 2000 se vislumbra un mayor interés por la política familiar. Sin embargo, hay que calificarlas de medidas tímidas y económicamente poco significativas, que no responden con convencimiento a las recomendaciones de los referidos informes emanados de las Cortes generales. Así pues, se llegó al final de la cuarta legislatura de la democracia sin romper claramente con la pauta señalada en los párrafos anteriores. Es decir, en la España del nuevo siglo sigue sin existir una política convincente de apoyo a la familia.

### **Igualdad y trabajo remunerado**

Aunque la mujer ha alcanzado la igualdad formal frente al hombre, pues las leyes reconocen a ambos los mismos derechos, la igualdad de hecho se ve todavía lejana. A pesar del largo camino recorrido para que la igualdad sea una realidad tangible, aún existe una distancia considerable entre las situaciones que viven la mujer y el hombre, tanto en el mercado laboral como en el entorno familiar. Tal como preconizaba Simone de Beauvoir en *El segundo sexo*, la mujer ha alcanzado altas cotas de liberación a través del trabajo. Éste le ha otorgado mayor independencia y autonomía, gracias a la posibilidad de desarrollar su propia carrera profesional. Al mismo tiempo que se considera la incorporación de la mujer al mercado laboral como uno de los fenómenos sociales más destacables del siglo xx, hay que reconocer que la conquista del mundo del trabajo le ha costado a la mujer

un alto precio. Los hechos demuestran que el aumento del tiempo dedicado a trabajar fuera de casa está lejos de haberse compensado con una disminución del trabajo doméstico.<sup>17</sup>

Obviamente, cuando los cónyuges desean participar en el mercado laboral, la coordinación de trabajo y familia es responsabilidad de ambos. Para satisfacer las aspiraciones profesionales y familiares, existen opciones diversas que los individuos pueden tomar antes incluso de formar la pareja. Las preferencias entre la carrera profesional y la familia hacen que se produzcan determinados emparejamientos y no otros. También se toman decisiones sobre el lugar de residencia, el tipo de trabajo que se busca o se acepta, el nivel de consumo que se realiza o se desea, etc. En cualquier caso, el objetivo de la pareja es hacer máxima la satisfacción obtenida al distribuir su tiempo disponible entre trabajo y familia.

Desde diversas instancias se ha propuesto la jornada a tiempo parcial como un medio a disposición de la mujer para compatibilizar trabajo y familia, reconociendo explícitamente que es la mujer la principal destinataria de esa modalidad de empleo. Es un hecho que el porcentaje de mujeres que trabajan jornadas reducidas es mucho más alto que el de hombres. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial no es la solución para la mujer que desea integrarse plenamente en el mercado de trabajo para competir en pie de igualdad con el hombre. Igual que éste, ella aspira a las mejores condiciones de trabajo y a la coronación de una carrera profesional. También es un hecho que la mayoría de las veces una vida profesional satisfactoria exige dedicación a tiempo completo.

A menudo se alega que una mayor flexibilidad en la duración de la jornada o, más concretamente, el incremento de la jornada a tiempo parcial, es una forma de contribuir a conciliar trabajo y familia. Como se comprobará más adelante (capítulo 3), muchas de las mujeres que trabajan a tiempo parcial están descontentas con la duración de su jornada porque desearían trabajar más horas. El origen de su insatisfacción se encuentra en que se han visto obligadas a elegir o a aceptar la jornada laboral a tiempo parcial dadas sus obligaciones familiares. Cuando la mujer

tiene aspiraciones profesionales que rivalizan con las del varón, ella es consciente de que trabajar a tiempo parcial no es la mejor manera de alcanzar sus objetivos. Tampoco lo es el tener que interrumpir la actividad laboral para luego afrontar las dificultades que comporta la vuelta al trabajo. Aunque es indudable que la flexibilidad de la jornada permite a las mujeres y a los hombres repartir su tiempo con un mayor margen de libertad entre trabajo y familia, hay que reconocer que la mayor presencia de la mujer en el empleo a tiempo parcial constituye un obstáculo adicional para promocionarse y conseguir la ansiada igualdad con el hombre en el aprovechamiento de las oportunidades laborales. Por esta razón, la jornada a tiempo parcial no es una solución completamente satisfactoria al conflicto planteado entre trabajo y familia, conflicto que penaliza relativamente más a la mujer que al hombre. Además, si la mujer trabaja a tiempo parcial, las necesidades económicas de la familia pueden hacer que el varón tenga jornadas más largas, por lo que su colaboración en las tareas domésticas se hace aún más difícil.

La regulación del permiso de maternidad es otro aspecto que ha merecido atención en relación con la coordinación de trabajo y familia. Indudablemente, cuanto mejores sean las condiciones en las que se pueda disponer del permiso, más fácil será cumplir con las responsabilidades familiares. En este sentido se promulgó el Real Decreto Ley 11/1998, estableciendo bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. De esta manera se evita el coste que la baja por maternidad suponía para las empresas.

En el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE y 96/34/CE. La primera de ellas se refiere a la salud y a la seguridad en el trabajo de la mujer embarazada que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia. La segunda directiva recoge el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, denominada «para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», supone la inclusión en la legislación española de las directrices marcadas por la normativa comunitaria, y su-

17. Véase Betty Friedan, *The feminine mystique*, Norton, 1963 y 1996; y también Barbara R. Bergman, *The economic emergence of women*, Basic Books, 1988.



pera en algún caso los niveles mínimos de protección previstos. Se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral con la intención de que los trabajadores participen de la vida familiar, facilitando que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. Se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia. También se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población. La citada ley facilita a los varones el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de ceder al padre el disfrute hasta un máximo de 10 semanas de las 16 que corresponden al permiso por maternidad. Se permite además que dicho permiso lo disfrute simultáneamente con la madre. También se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo, en el caso de parto múltiple. Se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para el cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Es evidente que esta ley constituye un paso adelante en la igualdad entre el hombre y la mujer; sin embargo, no avanza lo suficiente en el propósito al que se alude en su título. La necesidad de poner los medios para facilitar la conciliación entre trabajo y familia no se agota en el entorno del nacimiento de un hijo, sino que adquiere todo su relieve precisamente cuando transcurren esas primeras semanas y los padres tienen que volver a la normalidad. Es decir, cuando ambos tienen que regresar al trabajo pero se encuentran con que hay una criatura más en la familia que necesita atención y cuidados todos los días. Después del nacimiento de un hijo, la fase crítica para los padres se prolonga hasta que el hijo puede ser escolarizado.

El verdadero esfuerzo en la conciliación de trabajo y familia lo tiene que hacer el Estado con una política integral de apoyo a las familias, donde un servicio público de guarderías amplio y accesible debe ser la pieza fundamental. Hay que insistir una vez

más en que la clave de la coordinación entre trabajo dentro y fuera del hogar reside en tener resuelto satisfactoriamente el cuidado de los hijos de corta edad, especialmente los menores de tres años. Por supuesto, la doble jornada, convertida en una norma para muchas mujeres, no es la solución. Cuando se unen la inhibición del cónyuge en las responsabilidades familiares y la carencia de ingresos totales suficientes para adquirir los bienes y servicios necesarios en el hogar, la doble jornada es una pesada carga para la mujer que sólo puede ser aliviada limitando el número de hijos. Como se ha explicado en el capítulo anterior, tener menos hijos puede reducir la necesidad de cuidados, pero no necesariamente el gasto que se realiza en ellos, puesto que se tiende a invertir cada vez más en su crianza.



**SEGUNDA PARTE**  
**EL MERCADO DE TRABAJO**

### CAPÍTULO 3

## LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LA MUJER

Desde 1977 han ocurrido profundos cambios en la economía y en la sociedad españolas. Vistas con la perspectiva de los años, las transformaciones socioeconómicas parecen más bien resultado de la propia dinámica histórica, que de la voluntad ciudadana y su interpretación por los sucesivos gobiernos. Con el final de la dictadura se inició un acelerado proceso de reforma de viejas instituciones junto con la gestación y nacimiento de otras nuevas. Por su trascendencia en la definición y afianzamiento del marco institucional, la transición política es mucho más que el telón de fondo de la evolución económica. A la par que España aprendía a vivir en democracia se vio obligada a acostumbrarse a convivir con el paro. Por su magnitud, éste es sin duda el fenómeno económico y social más genuino de las últimas dos décadas de la economía española. La tasa de paro pasó del 3 % a mediados de los años setenta al 22 % en 1985. Este fuerte incremento fue el resultado tanto del aumento de la población activa como de la destrucción continua de puestos de trabajo. Aunque se creó mucho empleo en la segunda mitad de los años ochenta, la tasa de paro no llegó a bajar más allá del 16 %. Como consecuencia de la crisis de 1992-1993, la tasa de paro alcanzó un nuevo máximo, casi el 25 % de la población activa. En la segunda mitad de los años noventa se ha vuelto a crear empleo con intensidad en España, por lo que en el umbral del segundo milenio la tasa de paro se ha situado en torno al 15 % de la población activa.

Antes de culminar la transición política y después de iniciado el largo ciclo de destrucción de empleo, se desencadenó uno de los acontecimientos socioeconómicos más trascendentes de la historia reciente de España: la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo. El aumento de la actividad laboral de la mujer se inició en la década de los ochenta y continúa hoy, aunque el proceso no ha sido homogéneo a lo largo del tiempo. De 1977 a 1980 la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 64 años se mantuvo estable, de 1980 a 1985 se elevó ligeramente, y aumentó un punto de media anual a partir de 1985. En el segundo trimestre de 1998 forman parte de la población activa el 48,5 % de las mujeres de 16 a 64 años. Como se comprobará más adelante, hay diferencias notables en la actitud de la mujer frente a la actividad laboral según la edad, el nivel de estudios, la situación familiar y otros aspectos personales y del entorno socioeconómico.

Un número creciente de mujeres en la población activa contribuye a las altas tasas de paro en España, y el elevado paro hace más traumático el ingreso de la mujer en el mercado laboral. Raramente el deseo de trabajar y la demanda de empleo se traducen en la obtención inmediata de un puesto de trabajo. Muchas mujeres se ven obligadas a prolongar la búsqueda de trabajo. En 1998, por ejemplo, cuando la coyuntura económica era relativamente buena, en torno al 60 % de las mujeres paradas llevaban un año o más tiempo buscando empleo, engrosando así el llamado paro de larga duración.

Dos rasgos destacan a la hora de contemplar el ingreso de la mujer en el mercado laboral. En primer lugar, el aumento del paro femenino hasta el punto de que en 1998 la mitad de los parados eran mujeres, frente a un tercio aproximadamente en 1985. En segundo lugar, que el aumento de la tasa de actividad femenina coincide con la proliferación de contratos temporales, introducidos por la legislación laboral a finales de 1984. Si bien las mujeres se benefician de esa modalidad de contratación, puesto que anima el empleo flexible, la otra cara de la moneda es el aumento de la inestabilidad laboral. Ésta es en todo momento más elevada entre las mujeres que entre los varones. En 1998, tenían un empleo temporal el 32 % de los asalariados varones y el 35,5 % de las mujeres asalariadas.

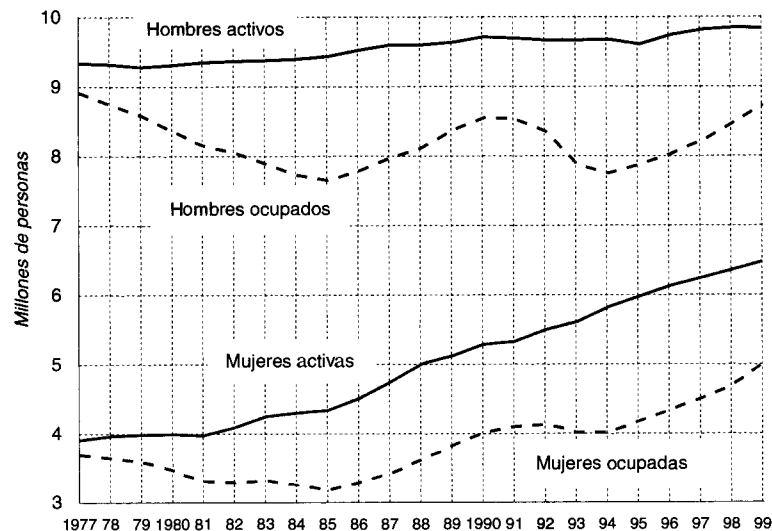
En lo que sigue de este capítulo se estudia la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España, analizando con de-

talle la actividad, el empleo y el paro; el tiempo de trabajo de la mujer; y los pros y contras para su inserción profesional. Para entender las causas y efectos de esa incorporación hay que tener en cuenta las condiciones en las que se realiza. En el párrafo anterior se ha destacado el alto desempleo y la inestabilidad laboral. Aunque ambos problemas afectan también a los varones, entre las mujeres se agudizan. Además, como se ha expuesto en el capítulo 2, la ausencia de una política familiar ha hecho más complicado para las mujeres con responsabilidades familiares compatibilizar el trabajo doméstico con el trabajo remunerado.

### Actividad, empleo y paro

De un año a otro el paro puede crecer porque aumente la oferta de trabajo (población activa) más que su demanda; o porque disminuya la demanda de trabajo con una oferta que no varía, aumenta o disminuye menos que la demanda. De la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo resulta la creación neta de empleo, que puede ser positiva o negativa (destrucción neta). Puesto que la demanda de trabajo depende de las necesidades de mano de obra en la producción, la evolución del empleo está ligada a la evolución de la actividad económica. Ésta se mide por el producto interior bruto (PIB), cuyas variaciones guardan una cierta correlación con las variaciones del empleo. Las fluctuaciones de la producción y del empleo originan el denominado ciclo económico. Según el indicador del empleo, a lo largo del período 1970-1999 se pueden distinguir dos ciclos en la economía española. Si nos fijamos únicamente en el período 1977-1999, la figura 3.1 muestra que la evolución del empleo, tanto masculino como femenino, tiene forma de «W», aunque ésta es bastante más abierta para la mujeres. Cada «V» de esta uve doble es un ciclo. El primero está delimitado por los máximos de empleo alcanzados antes de 1977 (alrededor de 1974) y en 1991, y el segundo se extiende a partir de este último año.<sup>1</sup>

1. Una forma alternativa de delimitar los ciclos sería tomando el punto máximo de cada período de expansión, con lo que tres puntos bastarían para delimitar dos ciclos. El primer punto se podría situar a principios de los años setenta, el segundo a principios de los noventa y el tercero, presumiblemente, a principios del nuevo milenio.



Fuente: EPA, INE y Ministerio de Economía. Segundo trimestre de cada año, 1977-1999.

FIG. 3.1. *Actividad y ocupación en España, 1977-1999*  
(en millones de personas).

Conviene comparar la evolución de las magnitudes contenidas en la figura 3.1 para apreciar las diferencias entre las mujeres y los varones; asimismo, el gráfico también revela la composición del empleo y del paro según sexos.<sup>2</sup> En 1977 había unos 9,3 millones de hombres activos,<sup>3</sup> frente a unos cuatro millones de mujeres activas. En 22 años aumentó el número de hombres

activos hasta acercarse a los 10 millones, lo que supone un incremento inferior al 10 %. Por su parte, el número de mujeres activas en 1999 era ya casi 6,5 millones, lo que supone un incremento de más del 60 %. En este impresionante aumento de la población activa femenina, el mismo gráfico muestra que la porción de activas paradas —y la tasa de paro femenina— aumentó en paralelo a la actividad. Hasta 1985 el aumento del paro se debió en buena medida a la destrucción de empleo. Entre 1977 y 1985, el número de personas ocupadas se redujo en 1,3 millones entre los varones y en 500.000 entre las mujeres. Ambas cifras suponen el mismo porcentaje sobre el volumen de empleo para cada sexo al principio del período, el 14 %. Lo que hace que la tasa de paro de las mujeres creciera tan deprisa es que aumentó rápidamente su población activa, en especial a partir de 1981.

A pesar de que se creó mucho empleo en la segunda mitad de los años ochenta, el fuerte crecimiento del número de mujeres en el mercado de trabajo impidió que la tasa de paro disminuyera proporcionalmente al aumento del empleo. Entre 1985 y 1991 aumentó en casi un millón el número de mujeres empleadas y en poco más de un millón el número de varones empleados. Es decir, el aumento del empleo de las mujeres fue relativamente mucho más pronunciado, dado el nivel de empleo de partida. El hecho diferencial está en que la población activa masculina creció muy poco entre 1985 y 1991, mientras que la población activa femenina creció en aproximadamente la misma cuantía que el empleo femenino. Nótese en el gráfico cómo las curvas de mujeres activas y ocupadas discurren paralelamente en ese período de tiempo. De ello se deduce que de 1985 a 1991 la tasa de paro disminuyó bastante entre los varones y sólo ligeramente entre las mujeres.

Aunque en 1999 la tasa de paro de las mujeres era más del doble que la de los hombres, la evolución del mercado de trabajo en la última década no ha sido especialmente desfavorable para la mujer. Una mirada atenta a la figura 3.1 permite justificar esta afirmación. Fijémonos en el empleo en primer lugar. Si bien de 1991 a 1994 se perdió casi un millón de empleos entre los varones, entre las mujeres el empleo se mantuvo estable o se redujo muy levemente. De nuevo la tasa de paro aumentó en ambos colectivos, pero por razones muy distintas. Entre los varones por la destrucción neta de empleo y entre las mujeres por el au-

2. Los datos de la figura 3.1, y buena parte de los que se utilizan en este libro, proceden de la encuesta de población activa (EPA). En general se utiliza el segundo trimestre de cada año. La EPA es la principal fuente estadística para conocer la situación y evolución del mercado laboral en España. Los datos se obtienen mediante un cuestionario dirigido a cada miembro de 16 o más años en una muestra de más de 60.000 hogares. Las entrevistas se realizan cuatro veces al año, a lo largo de cada trimestre. La muestra no es fija, sino que cada trimestre se renueva en una sexta parte. Esto significa que cada hogar debe permanecer un máximo de seis trimestres consecutivos en la encuesta. A menudo una persona del hogar proporciona la información sobre el resto de miembros.

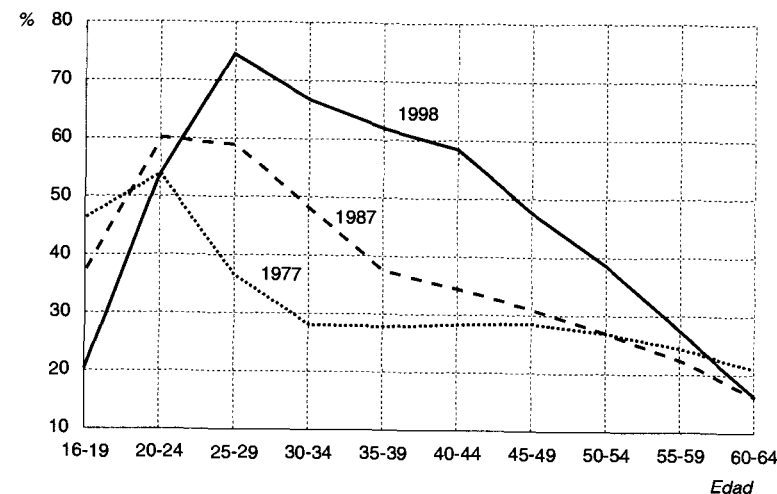
3. Una persona forma parte de la población activa si está ocupada, o está parada pero busca activamente un empleo. La tasa de actividad se define como el número de personas activas de una determinada edad dividido por la población de esa edad. A menudo se calcula para las personas de 16 o más años, que es la edad mínima legalmente establecida para poder ingresar en el mercado de trabajo.

mento de la población activa. En cuanto a la fase expansiva que se inició en 1994, de nuevo la mujer se ha beneficiado de la creación de empleo relativamente más que el hombre, a tenor del nivel de empleo de partida. En términos absolutos, en esta última fase expansiva de la economía española el empleo ha crecido prácticamente lo mismo entre hombres que entre mujeres, un millón de ocupados en cada caso. Sin embargo, en 1999 había 1,5 millones de mujeres paradas, frente a 1,1 millones de hombres parados, lo que implica unas tasas de paro del 23 % y 11 %, respectivamente. Según lo dicho, esta situación claramente adversa para la mujer está asociada a su rápida incorporación al mercado de trabajo.

¿Tiene sentido decir que el fuerte aumento de la oferta de trabajo entre las mujeres debería haberles permitido hacerse un sitio en la ocupación más amplio que el conseguido hasta hoy? Si suponemos que la demanda de trabajo se mueve por las necesidades de mano de obra en la producción, la creación de empleo es independiente del aumento en la oferta, salvo que éste hiciera disminuir el salario. La medida en que los nuevos empleos se reparten entre hombres y mujeres depende de la capacidad de los individuos para competir en el mercado de trabajo, bien para ocupar las vacantes que surgen o bien para conservar el empleo conseguido. Indudablemente, como se va a exponer y razonar en el capítulo 5, la mujer está en una posición de desventaja para competir codo con codo frente al varón en ese terreno, además de sufrir la discriminación en el mercado de trabajo.

El gran incremento de la actividad laboral femenina en las últimas dos décadas en España no ha sido homogéneo por edades. Las mujeres de 25 a 49 años son las que han entrado con más ímpetu en el mundo del trabajo, especialmente a partir de mediados de la década de los años ochenta. Entre 1977 y 1998, la tasa de actividad de este grupo de mujeres se duplicó, al pasar del 30 al 62 % (véase la figura 3.2). En cambio, las generaciones más jóvenes han tendido a extender progresivamente su permanencia en el sistema educativo, con vistas a ingresar en el mercado laboral equipadas de más y mejor capital humano. Por eso se observan rápidos aumentos de las tasas de actividad a las edades de finalización de los estudios postsecundarios, entre los 23 y los 26 años.

La figura 3.2 permite identificar otras pautas de variación temporal en las tasas de actividad por edades. Por ejemplo, entre

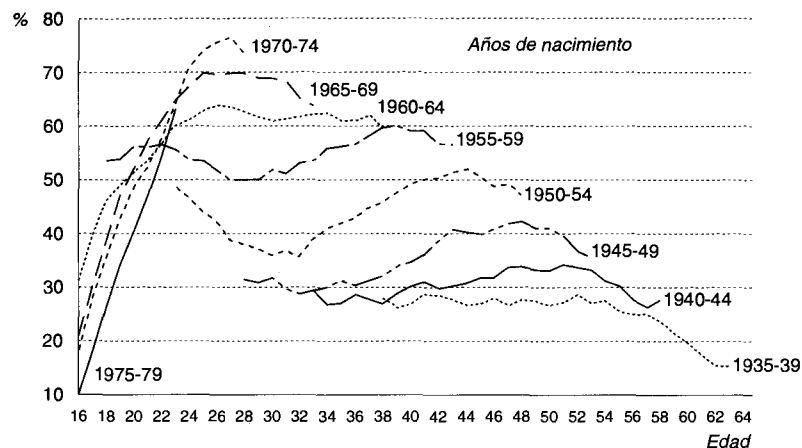


Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977, 1987 y 1998.

FIG. 3.2. Tasas de actividad femenina por edades.

1977 y 1987, el grupo de edad cuya actividad aumentó más es el de 25 a 34 años. Aunque entre 1987 y 1998 la actividad siguió aumentando en dicho grupo de edad, fue entre las mujeres de 35 a 49 años donde el incremento de la actividad laboral destacó claramente. Esto se debe, en parte, al *efecto generación*. Nótese que la tasa de actividad de las mujeres que tenían 25-29 años en 1987 es similar a la de las mujeres que tenían 35-39 en 1997 (1998 en la figura 3.2). Sin embargo, la tasa de actividad de las que tenían 30-34 años en 1987 es casi 10 puntos porcentuales más alta diez años después; y algo similar sucede entre las que tenían 35-39 años en 1987. Entre las mujeres de 55 o más años el efecto generación se compensa con la tendencia a la jubilación anticipada, lo que ha mantenido estable la tasa de actividad.

El aumento de la tasa de actividad femenina en el tiempo no sólo se debe al efecto generación, pues las condiciones sociales y laborales cambian en el tiempo e influyen sobre las decisiones de las mujeres en cuanto a su participación en el mercado de trabajo. Para ver esto claramente, la figura 3.3 presenta las tasas de actividad de varias generaciones de mujeres. En la medida en que hay suficientes datos, el análisis por generaciones permite estu-



Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977-1998.

FIG. 3.3. *Tasas de actividad femenina por generaciones.*

diar el comportamiento a lo largo del ciclo vital de las mujeres que han nacido en fechas cercanas (intervalos de cinco años). Puesto que el período sobre el que se tiene datos es 1977-1998, sólo para las generaciones intermedias es posible hacer un seguimiento prolongado, aunque en ningún caso completo. En el eje horizontal del gráfico se indican las edades simples de generaciones obtenidas por intervalos de edad. Esto significa que para interpretar la información se tiene que tener en cuenta que las mujeres nacidas en el período 1975-1979 cumplieron 16 años en el período 1991-1995. Por eso, la tasa de actividad de esa generación a los 16 años es la media de las tasas de actividad de las mujeres que pasaron por dicha edad en el período 1991-1995. Esta forma de presentar los datos suaviza las curvas de tasas de actividad, que se ven menos afectadas por el ciclo económico.

La figura 3.3 muestra claramente dos aspectos interesantes de la actividad laboral femenina: que las tasas de actividad han aumentado de una generación a otra y que las pautas de comportamiento de las mujeres con respecto a la actividad a lo largo de su ciclo vital han variado considerablemente. El incremento en la actividad laboral de una generación de mujeres a otra se debe a dos razones principales. Primera, a la creciente participa-

ción de las mujeres casadas. Por ejemplo, la misma EPA revela que a la edad de 25 años la tasa de actividad de las mujeres solteras estaba en torno al 80 %, tanto en la generación de 1960-1964 como en la generación de 1965-1969. A la edad de 25 años, la tasa de actividad de las mujeres casadas en la generación de 1965-1969 era siete puntos porcentuales más elevada que en la generación de 1960-1964. Segunda, al aumento de la soltería entre las mujeres jóvenes. Al haber cada vez más solteras, la tasa de actividad crece en las sucesivas generaciones simplemente porque las mujeres solteras, que son más activas en el mercado de trabajo que las mujeres casadas, tienen un peso creciente en la población. Al incorporarse a la población activa cuando están solteras, cada vez son menos las que salen de la actividad al contraer matrimonio. Entre las mujeres ocupadas son muy pocas las que abandonan la actividad por el nacimiento de un hijo. Es más frecuente, sin embargo, que las mujeres paradas se hagan inactivas cuando tienen un hijo.<sup>4</sup> En parte, esto es así porque la transición del paro a la inactividad es más corta que del empleo a la inactividad.

Efectivamente, cuando se compara la evolución de la tasa de actividad de las mujeres según su estado civil se comprueba que las mujeres casadas han sido las que han contribuido más a la tendencia creciente de la tasa de actividad femenina. Sin embargo, en la medida en que se aprecia un retraso progresivo de la edad a la que se contrae matrimonio (véase el capítulo 5), la inmensa mayoría de las mujeres de las nuevas generaciones entran en el mercado de trabajo cuando están solteras y ya no salen de la población activa. Según la figura 3.3, el 70 % de las mujeres nacidas en el período 1965-1969 estaban activas a los 25 años, mientras que a esa edad sólo el 35 % de las mujeres estaban casadas (véase la figura 5.4). Esto significa que de las 70 de cada 100 mujeres que se encontraban activas a la citada edad, al menos 49 habían ingresado en la población activa antes de casarse.

A partir de la edad de 24 años, la tasa de actividad de las sucesivas generaciones ha aumentado considerablemente en España. En la medida en que las nuevas generaciones están más in-

4. Véase A. Alba-Ramírez y G. Álvarez, «La actividad laboral de la mujer en el entorno del nacimiento de un hijo», Documento de trabajo, Madrid, Universidad Carlos III, 1999.

clinadas a participar en el mercado de trabajo, la tasa de actividad del conjunto de mujeres aumentará en el futuro. Nótese cómo la vaguada que forman las curvas de actividad por generaciones en el entorno de los 30 años, ha ido disminuyendo progresivamente hasta casi desaparecer para las generaciones nacidas con posterioridad a 1960. La razón fundamental es el retraso del matrimonio y con ello el retraso de la maternidad. Además, como se ha indicado anteriormente, hay una tendencia a que las mujeres no abandonen el empleo ni con el matrimonio ni con el nacimiento de los hijos. Es por ello por lo que el profundo cambio operado en la sociedad española de los últimos veinte años está muy relacionado con una modificación radical en la distribución del tiempo de la mujer, que dedica menos a las tareas domésticas y más al mercado de trabajo. Pero el aumento de la actividad laboral no se ha compensado con una reducción de las tareas domésticas. Para entrar en detalles sobre cómo la mujer se divide entre trabajo y familia, a continuación se presenta y se analiza información sobre su tiempo de trabajo.

### El tiempo de trabajo de la mujer

Como se ha expuesto en el capítulo 1, la teoría de la oferta de trabajo dice que las horas que una persona está dispuesta a trabajar resultan de su comportamiento racional. Éste le lleva a hacer máxima la satisfacción que obtiene combinando el disfrute de tiempo de ocio y el consumo de una *cesta* de bienes y servicios adquirida en el mercado. Puesto que cada cual tiene sus propias preferencias sobre posibles combinaciones de ocio y consumo, en principio la elección es un acto individual. Todo el mundo desea cuanto más ocio y más consumo mejor. Pero hay una restricción, y es que para consumir más hay que gastar más. Si no se dispone de ahorros ni se puede pedir prestado o no se reciben transferencias, sólo es posible realizar un mayor gasto aumentando el ingreso conseguido con el trabajo remunerado. Cuando el consumidor se acerca al mercado para adquirir bienes y servicios se encuentra con unos ciertos precios, y cuando el trabajador se dirige al mercado para vender su fuerza de trabajo se percata de que el tiempo de trabajo se retribuye con un determinado salario. Al elegir cuántas horas va a trabajar, el individuo

tendrá que fijarse no sólo en sus preferencias, sino también en las condiciones que rigen en los mercados (precios y salarios). En esencia, de esto es de lo que nos advierte el modelo simple de la oferta de trabajo.

La realidad es mucho más compleja. Si bien la elección entre ocio y trabajo es un planteamiento razonable y útil para captar la esencia de la oferta de trabajo, no lo es todo. En realidad, hay dos tipos de trabajo: el remunerado y el no remunerado. La distinción es suficientemente importante como para condicionar el análisis de la oferta de trabajo. En realidad, el problema sigue siendo el mismo; esto es, asignar el tiempo disponible entre trabajo (consumo) y ocio. El trabajo no remunerado es fundamentalmente el que se realiza en el ámbito del hogar o que está relacionado con éste. Hay tareas domésticas que son imprescindibles, aunque no necesariamente han de ser ejecutadas por el interesado. Por ejemplo, la declaración de la renta la puede hacer uno mismo o encomendársela a un asesor fiscal. En la medida en que la mujer se ha hecho cargo en mayor medida que el varón de las tareas domésticas, la distinción entre el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado es más importante para analizar la oferta de trabajo femenina.

Está claro que no es correcto estudiar el tiempo de trabajo de la mujer ignorando las horas que dedica al trabajo doméstico. El problema es que no se dispone de medidas fiables sobre el tiempo de trabajo en el hogar. A este respecto no existen datos comparables con los disponibles sobre la jornada laboral. Hay encuestas que preguntan a los miembros del hogar sobre cómo utilizan su tiempo fuera del trabajo remunerado. Aunque esta información es útil, no siempre es correcto sumar el tiempo dedicado a las tareas domésticas y dedicado a un empleo, para obtener el tiempo total de trabajo, de tal manera que se pueda comparar el tiempo total de trabajo de la mujer con el del hombre.

A continuación se estudia por separado el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo dedicado a las tareas domésticas, tanto por parte de la mujer como por parte del hombre. De esta manera se pueden obtener algunas conclusiones sobre el tiempo de trabajo total de ambos sexos cuando constituyen un hogar en el que se reparten más o menos equitativamente las tareas. En este contexto se suele hablar de la doble jornada de la mujer, para hacer alusión a que trabaja fuera del hogar y también cuida de la

casa. Sea esto así o no, para entender mejor el problema del reparto de tareas es útil tener en mente el análisis realizado en el capítulo 1 sobre la división del trabajo en el hogar.

#### LA JORNADA LABORAL

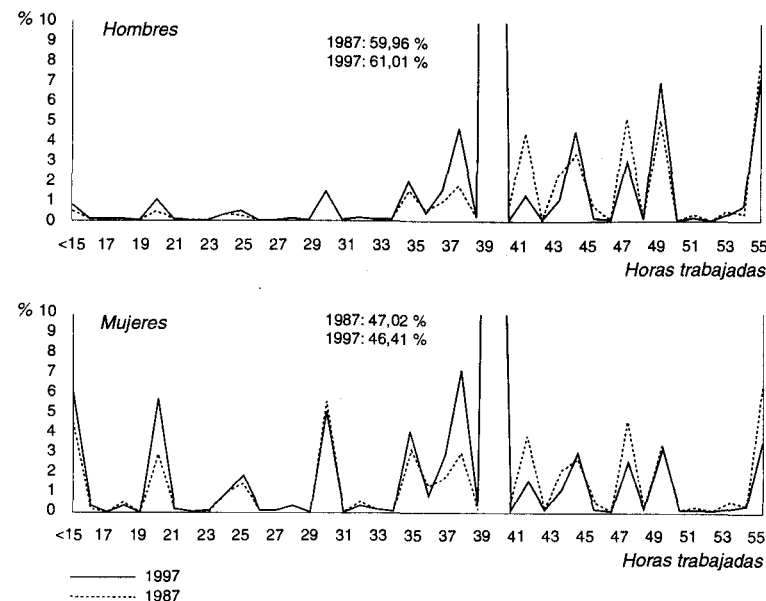
En 1983 se estableció por ley una jornada ordinaria máxima de 40 horas semanales, lo cual se incorporó al Estatuto de los Trabajadores (artículo 34). Otros aspectos importantes de la jornada laboral regulados por ley son los descansos, las vacaciones anuales mínimas y las horas extraordinarias. En relación con el tiempo de trabajo, una regulación especialmente relevante es la que se refiere al contrato a tiempo parcial. La norma que regula este tipo de contrato se ha reformado en varias ocasiones.<sup>5</sup> En última instancia, corresponde a la empresa y a los representantes de los trabajadores pactar la jornada, respetando los límites que establece la normativa vigente.

¿Cuánto tiempo se trabaja en España y en qué se diferencia la jornada laboral de la mujer y la del varón? ¿Está la mujer satisfecha con el tiempo que dedica al trabajo remunerado? A continuación se ofrecen respuestas a estas preguntas. A menudo se dice que jornadas reducidas o flexibles permiten a las mujeres acomodar la vida familiar a sus aspiraciones laborales y viceversa. Hay que tener en cuenta que por vida familiar se está expresando fundamentalmente el hecho de la maternidad. Está constatado (véase más adelante) que la crianza de los hijos recae en la madre en mayor medida que en el padre.

Según la EPA, en 1977 las mujeres empleadas trabajaron una media de 41 horas semanales, frente a 44 horas semanales los varones empleados.<sup>6</sup> El número medio de horas trabajadas habi-

5. Por ejemplo, en octubre de 1998 se alcanzó un principio de acuerdo entre Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para incluir en la legislación vigente una serie de novedades en la regulación de la jornada a tiempo parcial; en especial la equiparación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial con los que trabajan a tiempo completo.

6. Estos datos corresponden a la EPA. Antes de 1987 la información sobre la duración de la jornada se refiere a la jornada efectivamente trabajada. A partir de 1987 se dispone de la jornada efectiva y de la jornada habitual. Cuando ambos datos están disponibles, conviene utilizar las horas normalmente trabajadas.



Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1987 y 1997.

FIG. 3.4. Distribución de las horas habitualmente trabajadas en 1987 y 1997.

tualmente en 1987 y en 1997 fueron, respectivamente, 40 y 34 entre las mujeres, y 43 y 39 entre los hombres. Por un lado, el menor número de horas trabajadas habitualmente por las mujeres tiene que ver con su mayor necesidad de una jornada reducida o flexible. En 1997, por ejemplo, el 25 % de mujeres trabajaban de 1 a 30 horas habituales a la semana, frente al 11 % de hombres en ese intervalo de jornada. La diferencia entre la jornada media realizada por los hombres y por las mujeres se ha ampliado en los últimos años porque el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial ha aumentado relativamente más que el de los hombres.

Más detalles sobre cuánto trabajan las mujeres y los hombres en España se ofrecen en la figura 3.4. En ella se puede apreciar la distribución porcentual de ocupados según la duración de la jornada habitual en 1987 y en 1997. La jornada que predomina, según el número de ocupados que concentra, es la de 40 horas



(60 % de los varones y 47 % de las mujeres, sin variaciones entre 1987 y 1997). A continuación predomina la jornada de 38 horas, cuyo peso se ha incrementado considerablemente entre 1987 y 1997, tanto entre las mujeres como entre los varones. Por el contrario, la importancia de las jornadas superiores a 40 horas se ha reducido entre las mujeres y no ha variado significativamente entre los hombres. La misma EPA revela que la mayoría de las personas que indican trabajar una jornada habitual superior a 55 horas son no asalariadas. Casi el 20 % de los varones y el 15 % de las mujeres que poseen una actividad empresarial o trabajan por cuenta propia, dicen que trabajan más de 55 horas a la semana. Entre los asalariados, los respectivos porcentajes no llegan al 3 %; y los que trabajan más de 40 horas son del orden del 10 % entre las mujeres y del 15 % entre los hombres. La distribución del tiempo de trabajo inferior a las 30 horas es muy parecida entre asalariados y no asalariados. Son los no asalariados a tiempo completo los que dicen trabajar jornadas extremadamente largas. Según la figura 3.4, las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienden a concentrarse en las 20, 25 y 15 o menos horas.

#### SATISFACCIÓN CON EL TIEMPO DE TRABAJO

Una manera de medir la satisfacción con la jornada de trabajo consiste en comparar las horas habituales de trabajo con las horas que se desea trabajar. Esta comparación es posible con datos de la encuesta piloto de ganancias y subempleo realizada por el INE en 1990;<sup>7</sup> y también con datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), cuyo primer ciclo se llevó a cabo en 1994. La primera fuente revela que las distribuciones de horas habituales y deseadas no son muy distintas (véase la figura 3.4 para la forma de la distribución de aquéllas). Comparando estas distribuciones es posible comprobar hasta qué punto el conjunto de horas trabajadas en la economía se corresponde con el total de horas que quiere trabajar la población (en este caso las mujeres). Sin embargo, esto no es suficiente para poner de manifiesto la posible discrepancia entre las horas trabajadas y las desea-

7. Esta encuesta se llevó a cabo como un suplemento a la EPA del segundo trimestre de 1990.

das por parte de cada persona. Cuando para cada persona, a las primeras se resta las segundas, resulta que el 59 % de las mujeres dicen estar satisfechas con su jornada habitual, el 17 % desea trabajar más de cinco horas adicionales, y el 12 % desea reducir su jornada habitual en cinco o más horas. Globalmente, por tanto, no se puede decir que haya un deseo insatisfecho por jornadas más reducidas. Cuando se tiene en cuenta si la relación de empleo es indefinida/temporal, o a tiempo completo/parcial, se descubre que el 66 % de las mujeres con contrato indefinido están satisfechas con su jornada, frente al 51 % de las que tienen un contrato temporal. La insatisfacción es más pronunciada entre las mujeres con contrato a tiempo parcial. Sólo el 41 % de ellas están satisfechas con su tiempo de trabajo, mientras que la tasa de satisfacción es del 62 % entre las mujeres que trabajan a tiempo completo.<sup>8</sup>

Dentro de las mujeres que trabajan a tiempo completo, la distribución de insatisfechas es más o menos equitativa entre las que quieren trabajar más y las que quieren trabajar menos. Sin embargo, entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial, el 49 % quieren trabajar más de cinco horas adicionales (el 38 % quiere trabajar 11 o más horas adicionales). La propia EPA mide el llamado tiempo parcial involuntario preguntando a qué es debido que la persona tenga un contrato a tiempo parcial. Una de las posibles respuestas es «no ha podido encontrar un trabajo a jornada completa». En 1990, las personas que tenían un contrato a tiempo parcial porque no habían podido encontrar uno a tiempo completo eran el 25 % entre las mujeres y el 21 % entre los hombres. Aunque esta medida de insatisfacción sobre la jornada laboral es menos precisa que la comparación de jornadas habituales y deseadas, sirve para consignar un hecho importante: la insatisfacción con la jornada de trabajo es mayor entre las mujeres que trabajan jornadas reducidas porque desean trabajar más horas. No está claro, sin embargo, si el origen de la insatisfacción está en las condiciones bajo las que la mujer realiza su oferta de trabajo (restricciones familiares), o en las condiciones

8. Aquí la distinción entre completo y parcial es la que realiza el entrevistado, con la condición de que nadie que trabaje más de 35 horas se puede declarar trabajador a tiempo parcial, ni nadie que trabaje menos de 30 horas se puede declarar trabajador a tiempo completo.

impuestas por el mercado de trabajo (la demanda) sobre el trabajo de las mujeres.

El Panel de Hogares de la Unión Europea<sup>9</sup> permite profundizar en las razones por las que la mujer trabaja a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial se dividen en dos grupos: los que trabajan a la semana de 15-29 horas y los que trabajan menos de 15 horas. Aunque la pregunta se formula de forma ligeramente distinta a cada grupo, las respuestas son comparables. El resultado más destacado que se obtiene es que las mujeres que se encuentran más restringidas en sus preferencias sobre el número de horas de trabajo deseadas, son las que trabajan menos de 15 horas. Éstas representan alrededor del 60 % de las mujeres que trabajan una jornada a tiempo parcial, definida ésta como menos de 30 horas a la semana.

El Panel de Hogares es más explícito en cuanto a las razones por las que se trabaja a tiempo parcial o no se trabaja un mayor número de horas. Las mujeres que manifiestan no haber podido encontrar una jornada más larga que la que realizan son la mitad de las que trabajan menos de 15 horas a la semana y un quinto de las que trabajan de 15 a 29 horas semanales. El peso de las que alegan que no trabajan más horas por «labores del hogar, cuidado de niños y de otras personas», está en torno al 25 % en ambos grupos. Por su parte, «otras razones» tiene una importancia muy reducida entre las que trabajan menos de 15 horas (11 %), comparada con las que trabajan de 15 a 29 horas (34 %). Por estudios, por enfermedad y por no desear más horas, son razones contempladas explícitamente en la encuesta para captar por qué no se trabajan más horas. Por tanto, cabe pensar que las «otras razones» tienen que ver con situaciones o circunstancias variadas y preferencias personales específicas.

#### EL TRABAJO DOMÉSTICO

En el Panel de Hogares se formula la siguiente pregunta a todos las personas de 16 o más años: «¿Incluyen sus actividades

9. El panel de hogares, o PHOGUE, es una fuente estadística a escala de la Unión Europea, obtenida mediante sucesivas encuestas a una muestra total de 70.000 familias. El primer ciclo se llevó a cabo en 1994.

diarias quehaceres no remunerados como el cuidado de niños propios y ajenos?» Si se consideran únicamente personas de 16 a 64 años, las que responden que sí son el 36 % de las mujeres y el 15 % de los hombres. Cuando se consideran personas de 30 a 44 años de edad, los porcentajes de mujeres y de hombres que manifiestan dedicar tiempo al cuidado de niños son 65 y 32 %, respectivamente. Lógicamente, en esas edades centrales hay más personas que tienen responsabilidades familiares. Pero lo que destaca en ambos casos es que las mujeres doblan a los hombres en su respuesta afirmativa a la pregunta formulada en el Panel de Hogares. El que sea más del doble de mujeres que hombres las que dedican tiempo al cuidado de los hijos no significa que haya una relación de 2 a 1 en la distribución de ese tipo de tareas domésticas. La misma encuesta pregunta a quien responde «sí» a la pregunta anterior cuántas horas dedica diariamente a esa actividad. Hay grandes diferencias entre el tiempo dedicado a los niños por las mujeres y el dedicado por los hombres: el 82 % de las mujeres dedican más de cuatro horas diarias, mientras que ese tiempo sólo lo dedican el 29 % de los hombres. Dicho de otra manera, el 70 % de los varones que cuidan a sus hijos lo hacen durante cuatro o menos horas diarias. Y el 30 % dedica menos de dos horas al día. Estas cifras son válidas para los dos grupos de edad considerados.

Otra actividad doméstica que recae fundamentalmente sobre las mujeres es la que se refiere al cuidado no remunerado de adultos necesitados de una ayuda especial por razones de ancianidad, enfermedad, discapacidad, tanto si vive en el mismo hogar como en otro distinto. El 10 % de las mujeres de 30 a 44 años lo hacen, frente al 3 % de los hombres de la misma edad. En cuanto al tiempo dedicado a dichos cuidados, más de cuatro horas diarias las dedican el 48 % de las mujeres y el 27 % de los varones. De nuevo, estas cifras ponen de relieve cómo las tareas domésticas son realizadas en mucha mayor medida por las mujeres que por los hombres.

Considerando únicamente a las personas que están ocupadas y trabajan 15 o más horas a la semana, los porcentajes de las que dedican parte de su tiempo a las dos tareas domésticas indicadas se reducen, como es lógico, pero las diferencias entre hombres y mujeres se mantienen. Dentro del grupo de edad de 30 a 44 años, el cuidado de niños lo realiza el 57 % de las mujeres ocupadas y

el 33 % de los hombres ocupados. Las proporciones de los que dedican cuatro o más horas a esa actividad son el 72 % de las mujeres y el 22 % de los hombres. En cuanto al cuidado de otras personas, ancianas o discapacitadas, la probabilidad de hacerlo y el tiempo que se dedica a ello no cambia mucho entre quienes están en la ocupación y quienes no lo están. Esto demuestra hasta qué punto ese tipo de cuidados se tienen que prestar independientemente de las obligaciones laborales y, de nuevo, son las mujeres las que están en mayor medida implicadas en ello.

### La educación como vía de inserción laboral

En el curso 1996-1997 habían 1,54 millones de alumnos matriculados en la enseñanza superior en España, un 70 % más que en el curso 1986-1987 (cuadro 3.1). Este dato pone de relieve el extraordinario aumento del alumnado universitario en España en los últimos diez años. Ello responde no sólo al aumento de la población juvenil en el período indicado, sino también a la creciente tendencia de los jóvenes a prolongar su permanencia en el sistema educativo. El mismo cuadro revela que en el curso 1986-1987 la mitad de los estudiantes de la enseñanza superior eran mujeres, y que diez años después las mujeres representaban el 53 % del alumnado. La mayor y creciente inclinación relativa de la mujer a realizar estudios superiores está justificada desde varios puntos de vista: 1) en mayor medida que el varón, la mujer ha encontrado en la educación una aliada para su integración laboral. Prolongando la etapa educativa la mujer adquiere el capi-

CUADRO 3.1. *Alumnos matriculados en los cursos 1986-1987 y 1996-1997 y porcentajes de mujeres*

<i>Estudios</i>	<i>1986-87</i>	<i>% mujeres</i>	<i>1996-97</i>	<i>% mujeres</i>
Arq. e ing. técnicas	69.952	12,6	202.033	24,1
Diplomatura	170.918	64,3	330.209	67
Licenciatura	606.762	53,7	862.436	58,4
Arq. e ing. superiores	54.748	14,8	141.731	27,5
<i>Total</i>	<i>902.380</i>	<i>50,1</i>	<i>1,536.409</i>	<i>52,9</i>

Fuente: *Estadística de la Enseñanza Superior en España*, INE, 1999.

tal humano que necesita para competir en el mercado de trabajo en mejores condiciones para obtener un empleo y aspirar a la igualdad con el varón. Veremos que es razonable que la mujer vea en la educación una vía para mejorar sus expectativas de empleo y para consolidar en el futuro su carrera profesional. 2) La educación le permite a la mujer alejarse del modelo tradicional de división del trabajo. Puesto que las oportunidades de empleo se multiplican con el nivel educativo, éste fortalece la posición negociadora de la mujer dentro del hogar. Es fácil comprender que un nivel educativo alto justifica los esfuerzos por iniciar y continuar el desarrollo de la carrera profesional. Si bien es cierto que a la liberación de la mujer se llega con el trabajo remunerado (Simone de Beauvoir), la obtención del empleo deseado depende en gran medida de los estudios alcanzados. 3) La expansión de las infraestructuras educativas puede haber beneficiado relativamente más a las mujeres que a los hombres debido a que tradicionalmente aquéllas han tenido más dificultades para desplazarse fuera del núcleo familiar. Los centros de enseñanza superior han proliferado considerablemente en las distintas Comunidades Autónomas. Indudablemente, el aumento de la oferta educativa ha fomentado la demanda de educación.

Curiosamente, el peso de la mujer entre las personas que acaban los estudios es mayor que entre las matriculadas en la enseñanza superior. Son, respectivamente, el 54,5 % frente al 50,1 % en el curso 1986-1987; y el 58 % frente al 52,9 % en el curso 1996-1997. Este hecho se puede interpretar de diversas formas. Una lectura literal del dato consignado es que las mujeres tienen menor probabilidad de abandonar los estudios antes de finalizarlos, lo cual podría deberse a que las mujeres inician estudios que entrañan menos dificultad para su culminación. Según el cuadro 3.1, esta explicación es coherente con el hecho de que la presencia de mujeres es minoritaria en las escuelas técnicas, arquitectura e ingeniería, donde el fracaso escolar suele ser más frecuente. Sin embargo, la presencia de mujeres en las carreras técnicas se ha duplicado en diez años. Este es un indicador adicional de los avances de la mujer para ocupar ámbitos profesionales que han estado reservados a los varones. A pesar de ello, la mujer sigue siendo mayoría en las carreras de ciclo corto (titulaciones medias o diplomaturas): el 67 % en el curso 1996-1997. Pero también las mujeres en carreras técnicas tienen mayor pro-

bilidad de éxito que los varones. Con datos adicionales se comprueba que el porcentaje de mujeres es mayor entre los estudiantes que finalizan los estudios que entre los matriculados un determinado número de años antes.

La expansión educativa que ha tenido lugar en España en los años ochenta y noventa se traduce en el volumen de capital humano que se incorpora a la actividad productiva. La figura 3.5a ofrece una imagen de la estructura de la población de 25 a 49 años según el nivel de estudios alcanzado, lo que permite tener una idea del capital humano utilizado por la economía española en tres momentos del tiempo, 1977, 1987 y 1998. La mejora del nivel educativo de la población, tanto de hombres como de mujeres, ha sido fabulosa. Entre 1977 y 1998, el porcentaje de personas con estudios secundarios se multiplicó por cinco entre las mujeres y aumentó casi en la misma proporción entre los hombres. A pesar del notable descenso de la importancia de los estudios primarios o inferiores a éstos, en torno al 30 % de las personas de mediana edad no habían alcanzado ese nivel educativo en 1998. Aunque como es lógico este porcentaje desciende con la edad de los individuos, la cifra hay que interpretarla como el camino que queda por recorrer para que toda la población haya completado al menos la enseñanza secundaria.

Dada la reducción paulatina de la población infantil como consecuencia de la caída continua de la tasa de fecundidad (véase el capítulo 5), la escolarización se ha extendido, aunque no necesariamente se ha eliminado el fracaso escolar en el ciclo primario y secundario. El fracaso escolar es una de las causas fundamentales de abandono prematuro de los estudios. Asunto complejo es el de la igualdad de las oportunidades educativas, aunque no se debe dejar de mencionar aquí. Para aproximarse a la igualdad de oportunidades en la educación, el alumno ha de llegar al final del ciclo obligatorio. De nuevo, la mujer tiene más probabilidad de cumplir este requisito. Asimismo, se ha demostrado que el nivel educativo de los padres es un fuerte determinante del éxito de los alumnos en la primaria y en la secundaria, y de las tasas de escolarización en la enseñanza superior.<sup>10</sup>

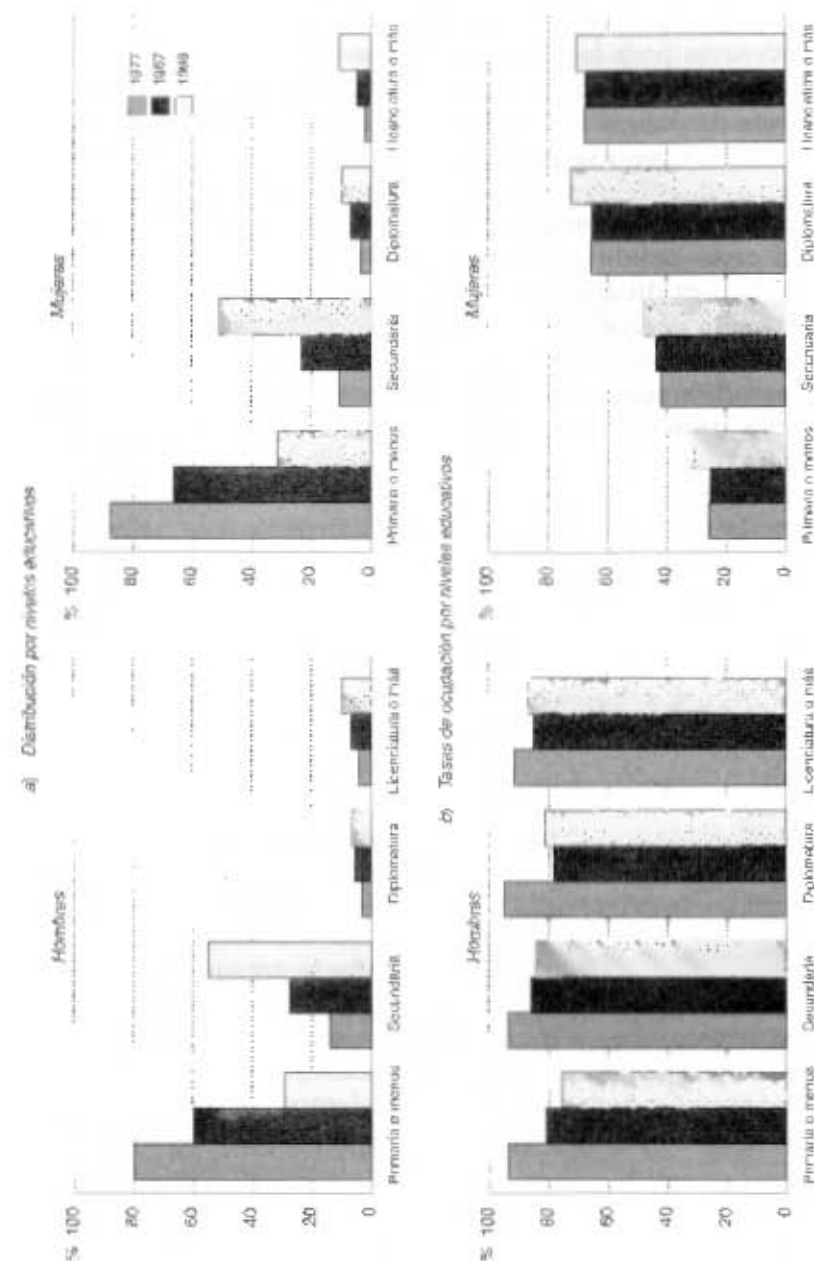


Fig. 3.5. Estudios y actividad de la población de 25 a 49 años.

Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977, 1987 y 1998.

10. Véase M. J. San Segundo, «Igualdad de oportunidades educativas», *Economía*, n.º 40, 1998, pp. 83-103.

Si la igualdad de oportunidades en la educación es una condición necesaria para la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, para la mujer lo es aún más. La figura 4.5b muestra las tasas de ocupación de hombres y mujeres con edades de 25 a 49 años.<sup>11</sup> Como se puede apreciar en dicho gráfico, las tasas de ocupación de los varones han disminuido ligeramente con el tiempo, pero no muestran una clara relación con el nivel educativo; en otras palabras, la educación no parece especialmente relevante para explicar el grado de integración laboral de los varones de mediana edad. Sin embargo, entre las mujeres las tasas de ocupación aumentan con el nivel educativo, hasta un máximo para los estudios superiores. En 1998, por ejemplo, poco más del 30 % de las mujeres de 25 a 49 años con estudios primarios o menos tenía empleo, frente a casi el 50 % de las que habían completado los estudios secundarios. Entre las que tenían estudios superiores, la tasa de ocupación era del 70 %.

Las expectativas laborales de las mujeres se refuerzan con la educación y ésta se convierte en una prioridad para quienes desean entregarse a una carrera profesional. Curiosamente, el rendimiento de la educación entre las mujeres parece ser más elevado que entre los hombres.<sup>12</sup> Como es de esperar, este hecho contribuye a animar la inversión educativa de la mujer.

### Causas y efectos

La rápida incorporación de la mujer en el mercado de trabajo en España es la repetición de lo que ha ocurrido en otros países industrializados. Quizá en España la integración laboral de la mujer se ha desarrollado más deprisa, por las mismas razones que otros procesos sociales y económicos también han sido más rápidos. La urgencia por reducir distancias históricas imprimió mayor ritmo a los acontecimientos. Indudablemente, cuando el cambio es más acelerado también es más difícil asi-

11. La tasa de ocupación es simplemente el porcentaje de personas ocupadas dentro de la población de una determinada edad.

12. Una forma de medir el rendimiento de la educación es mediante el aumento del ingreso que proporciona un año adicional de estudios. Véase A. Alba-Ramírez y M.<sup>a</sup> J. San Segundo, «The returns to education in Spain», *Economics of Education Review*, vol. 14, n.º 2, 1995, pp. 155-66.

milarlo, no sólo por la sociedad que lo vive, sino también por los agentes que lo protagonizan. Desequilibrios de diversa índole tienen a menudo su origen en saltos mortales en el teatro del mundo económico y social. La fortísima caída de la tasa de fecundidad en España es uno de esos desequilibrios que se analizan más adelante.

Centrados ahora en las causas del aumento de las tasas de actividad laboral de la mujer, numerosos autores han aportado explicaciones que ayudan a comprender los hechos. Una primera senda explicativa es el aumento del salario real. En el modelo de la distribución del tiempo, la mujer reparte éste entre trabajo remunerado, trabajo en la casa y ocio. Un aumento del salario alcanzable en el mercado de trabajo significa que se encarecen los usos alternativos del tiempo, esto es, la dedicación a las tareas domésticas y al ocio. Es por eso por lo que se tiende a asignar más tiempo al trabajo remunerado. El efecto atracción que ejerce el aumento del nivel salarial se refuerza cuando las ganancias de las mujeres aumentan con respecto a las de los hombres. Como se mostrará en el siguiente capítulo, hay indicios de que ha habido una mejora del salario relativo de la mujer en España en la última década. Lo que es un hecho evidente es que el salario real ha aumentado. Y, por supuesto, también han aumentado las oportunidades de empleo.

Las mayores oportunidades de empleo para la mujer se deben en buena parte al crecimiento del sector servicios (comercio, finanzas, servicios personales, educación, salud, Administraciones públicas, etc.). Hay algunas circunstancias que favorecen el empleo de mujeres en los servicios. Por ejemplo, menor necesidad de uso de la fuerza física, más flexibilidad en los horarios y en el lugar de trabajo, mayor disponibilidad de jornadas a tiempo parcial, etc. También hay que decir que algunos empleos del sector servicios poseen rasgos que los asimilan a las tareas domésticas. Esto ofrece a algunas mujeres la oportunidad de demostrar sus habilidades, pero al mismo tiempo contribuye a la segregación ocupacional.

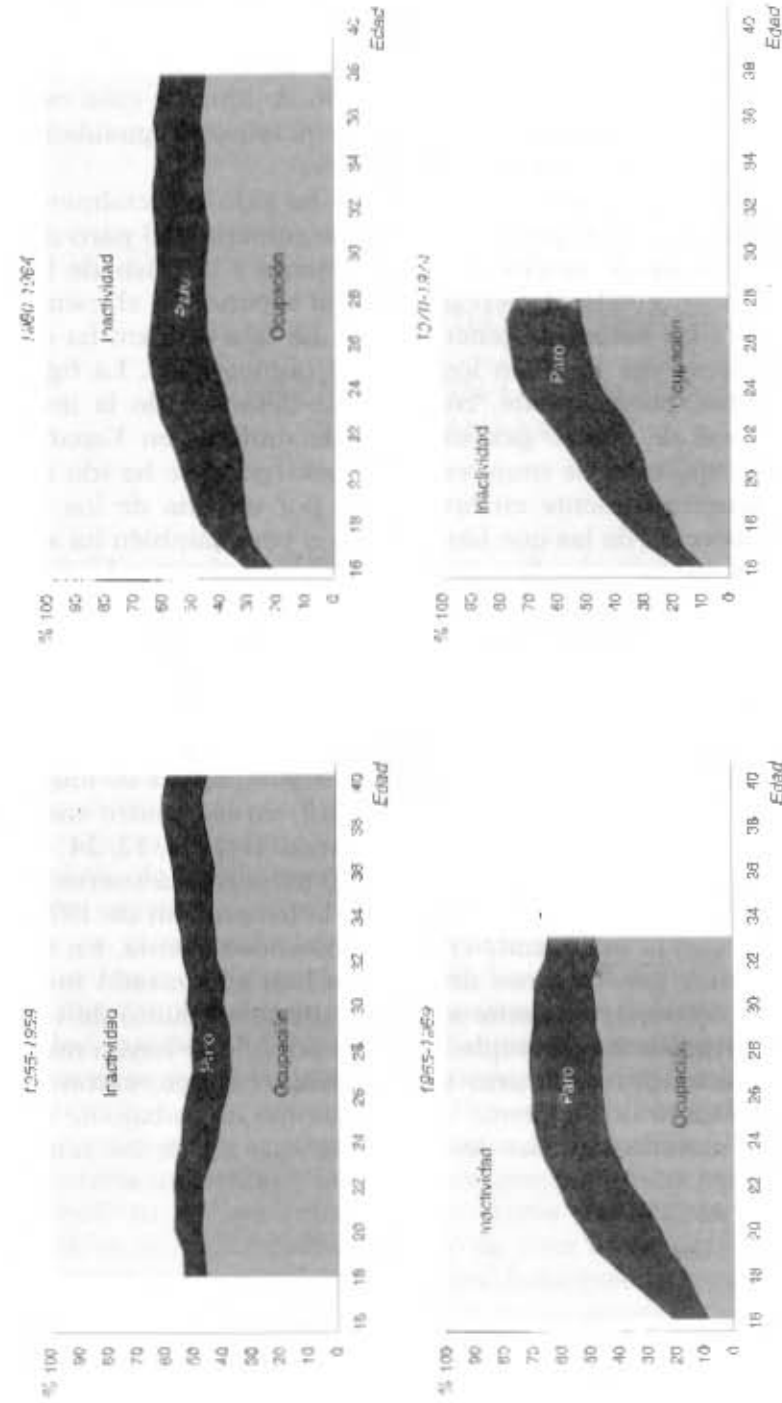
Para dar una idea de la importancia del empleo de las mujeres en los servicios, basta decir que en el cuarto trimestre de 1998, el 85 % del empleo no agrario femenino correspondía al sector servicios. La respectiva cifra para los hombres era del 56 %. Si bien el crecimiento del sector servicios ha favorecido la

integración laboral de la mujer; también es cierto que un número creciente de mujeres trabajando fuera de casa ha contribuido a la expansión de la demanda de servicios. La actividad laboral de la mujer ha impulsado la demanda de bienes que sustituyen las tareas domésticas. La comida fuera de casa, el envío de los niños de corta edad a las escuelas infantiles, la contratación de servicios personales de todo tipo, etc., han creado mercados de trabajo en los que la mujer ha podido encontrar un empleo con cierta facilidad.<sup>13</sup>

Al mismo tiempo que han aumentado los atractivos del mercado de trabajo para las mujeres, también ha mejorado el marco institucional en el que puede realizarse la inserción laboral. Desde la transición democrática, la mujer ha ido ganando terreno en la igualdad económica con el varón y se ha beneficiado de ciertas medidas de apoyo al empleo femenino. La legislación laboral y el sistema de la Seguridad Social han avanzado en la protección de la mujer trabajadora. Las normas de no discriminación por razón del sexo y el permiso de maternidad son ejemplos de apoyos institucionales. A pesar de ello, como se apuntó en el capítulo 2, la ausencia de una política familiar desde la transición democrática es probablemente el exponente del fracaso de la política social para prevenir los desequilibrios inherentes a cambios rápidos.

Aunque los mencionados cambios en las condiciones objetivas —los precios y la renta que se determinan en el mercado y las leyes que configuran el marco institucional— han afectado al comportamiento de la mujer con respecto al mercado de trabajo, no se pueden ignorar otros factores relevantes. Hay autores que han hecho hincapié en los aspectos ideológicos. Las actitudes y las preferencias de la población varían en el espacio y en el tiempo según la ideología dominante. El movimiento de liberación de la mujer ha tenido un fuerte eco en los medios de comunicación y ha creado el caldo de cultivo para que el trabajo fuera de casa sea el camino elegido por muchas mujeres para realizarse como

13. Aunque existe una relación de mutua causalidad entre el crecimiento del sector servicios y la integración laboral de la mujer, hay que situarla en su justo contexto. Los servicios crecen en paralelo al aumento de la renta per cápita, lo que debe mucho al incremento de la productividad en la agricultura y en la industria. La decisión de participación en el mercado de trabajo es tomada por muchas mujeres independientemente de la expansión del sector servicios.



Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977-1988.

Fig. 3.6. Situación laboral de la población de mujeres por generaciones (años de nacimiento en intervalos quinquenales).



personas y como miembros de la sociedad. La mentalidad tradicional que coloca a la mujer en su función de ama de casa está siendo paulatinamente vencida por los principios de igualdad y libertad en los ámbitos públicos y privados.

La integración laboral de las mujeres ha sido especialmente dolorosa en el caso de España. El continuo aumento del paro durante diez años desde mediados de los setenta y la crisis de los noventa han convertido al mercado laboral español en el menos acogedor para las sucesivas generaciones. La tasa de paro ha estado por encima del 15 % en los últimos quince años. La figura 3.6 muestra, parcialmente, cómo se ha desarrollado la integración laboral de cuatro generaciones de mujeres en España. Aunque la proporción de mujeres en la inactividad se ha ido reduciendo progresivamente en las edades por encima de los 23 años, la proporción de las que han sufrido el paro también ha aumentado. En lo que se refiere a la incidencia del paro, la diferencia entre la generación de 1955-1959 y 1960-1964 es muy notable. La mayoría de los miembros de esta última ingresó en el mercado de trabajo en plena crisis del empleo a principios de los años ochenta. Las generaciones posteriores, 1965-1969 y 1970-1974, se han ido acostumbrando a las elevadas tasas de paro. Para dar una idea, a la edad de 24 años los porcentajes de mujeres paradas (sobre la población de esa edad) en las cuatro sucesivas generaciones consideradas eran, respectivamente, 12, 24, 24 y 28 %. Al igual que la generación de 1960-64 corrió la suerte de la prolongada crisis de los años ochenta, la generación de 1970-1974 se topó con la fulminante crisis de los años noventa. En resumen, distintas generaciones de mujeres han encontrado mercados de trabajo desigualmente atractivos desde el punto de vista de las oportunidades de empleo, sin que por ello se hayan mermado sus afanes por encontrar trabajo. Sin embargo, como se muestra en el capítulo siguiente, las condiciones de trabajo de las mujeres son claramente más desfavorables que las de los hombres.

## CAPÍTULO 4

### DIFERENCIAS EN OCUPACIONES Y EN GANANCIAS

El capítulo anterior ha documentado el extraordinario aumento de la presencia de mujeres en el mercado de trabajo español. Aún cabe esperar que la tasa de actividad femenina siga aumentando. Como muestran los datos sobre la situación laboral de la población, la presencia femenina es más notoria en el paro, donde más de la mitad son mujeres. Asimismo, debido al fuerte crecimiento del empleo femenino entre 1977 y 1999, las mujeres constituyen ya más del 36 % del empleo total.

En este capítulo se cuantifican y evalúan las condiciones de trabajo de las mujeres en relación con las de los varones. También se estudia cómo ha cambiado la posición relativa de la mujer en el mercado laboral. Los dos indicadores más utilizados para hacer comparaciones sobre las condiciones de trabajo son la distribución del empleo por ocupaciones y ramas de actividad, y los ingresos. Lógicamente, el estar en una ocupación y no en otra tiene mucho que ver con que se obtenga un ingreso más alto o más bajo. Las ocupaciones y los ingresos resultan de las interacciones entre la oferta y la demanda de trabajo. Por el lado de la oferta intervienen las opciones que toman las personas al distribuir su tiempo entre trabajo, tareas domésticas y ocio. También es relevante desde el punto de vista de la oferta la inversión realizada en capital humano, pues dicha inversión aumenta la capacidad de ingresos. Por el lado de la demanda influye principalmente la actitud de los empleadores frente al sexo de los aspirantes a un puesto de trabajo. Tanto las ocupaciones como los

ingresos de la mujer están condicionados por la posible existencia de discriminación en el mercado de trabajo. La discriminación se manifiesta en dos hechos. Uno, que las mujeres se concentran en unas ocupaciones más que en otras, originando lo que se denomina *segregación ocupacional*. Y dos, que hay mujeres cuyos ingresos son menores a los que obtienen hombres con cualificaciones similares, esto es, la *discriminación salarial*. En lo que sigue de este capítulo se explican los conceptos de segregación ocupacional y de discriminación salarial de la mujer y se presentan e interpretan datos que reflejan las condiciones de trabajo de las mujeres comparadas con las de los hombres en España.

### Segregación ocupacional

En parte, la segregación ocupacional entre mujeres y hombres es herencia de la división sexual del trabajo en las sociedades tradicionales. Incluso en las civilizaciones más primitivas, cuyos modos de vida dependían de la recolección y de la caza, el hombre y la mujer tenían funciones distintas a la hora de alimentar y de cuidar a la familia. En la era industrial aumentaron las oportunidades para realizar trabajos remunerados fuera del hogar y el sostenimiento de la familia estaba asignado principalmente al varón. En los siglos XVIII y XIX, el trabajo de la mujer se circunscribía a la casa; pero la expansión de la demanda de trabajo y la necesidad de obtener un ingreso de subsistencia impulsaron a muchas mujeres a vender su fuerza de trabajo. Esto sucedió en un entorno hostil al empleo asalariado en general y al empleo de las mujeres en particular. En la sociedad actual, la división sexual del trabajo está lejos de satisfacer a la mayoría de las mujeres, que aspiran a compartir equitativamente el peso de las tareas domésticas con sus cónyuges. Es un reto al que se enfrentan las familias y que condiciona el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres y sus posibilidades de alcanzar la igualdad en el mercado de trabajo.

El que las mujeres se concentren en ciertas ocupaciones calificadas a menudo de «femeninas» es un hecho evidente, pero que no tiene una explicación única. Tampoco está claro cuál es el poder explicativo de las distintas teorías que han surgido en torno al hecho observado. Sobre las consecuencias económicas

de la segregación ocupacional sí existe consenso: el trabajo de la mujer se valora menos que el del hombre, incluso cuando las funciones desempeñadas por una y por otro son indistinguibles. A veces, ocupaciones idénticas se diferencian mediante descripciones de puestos de trabajo que en realidad sirven para justificar las disparidades en la remuneración. A raíz de una clasificación de ocupaciones con sesgo sexista, algunas ocupaciones se *feminizan*. Esto provoca y perpetúa la segregación, pues la etiqueta de «ocupación femenina» disuade la entrada de varones y propicia la contratación de mujeres. Así sucede por ejemplo con las ocupaciones de asistentes o auxiliares administrativos, pues aquí es más frecuente hablar de secretarías que de secretarios. Son puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres.

Antes de entrar en posibles explicaciones de la segregación ocupacional, conviene hacer un esfuerzo para medirla, presentar los hechos relevantes y analizar su importancia y evolución en España.

### HECHOS Y MEDIDAS

Para presentar los hechos, al igual que en la mayor parte del capítulo anterior, se utiliza la encuesta de población activa. Esta encuesta representa a la población empleada en España y permite clasificarla por ocupaciones y por ramas de actividad. Una primera aproximación a la segregación sexual puede obtenerse con la distribución de los hombres y de las mujeres por ocupaciones y por ramas de actividad, al nivel de agregación adecuado para que puedan apreciarse claramente las diferencias en las distribuciones. Una segunda forma de cuantificar la segregación es mediante el cálculo de índices diseñados para ello; entre los que se usan habitualmente destaca el de Duncan. Y para obtener un último indicador de la segregación de la mujer es útil fijarse en un conjunto de ocupaciones o especialidades profesionales a fin de comprobar la mayor o menor presencia femenina.

El cuadro 4.1 muestra la distribución de hombres y mujeres por grandes grupos de ocupaciones en 1977 y 1993.<sup>1</sup> En 1977 ha-

1. No se utiliza el año 1998 debido al cambio en la clasificación de ocupaciones efectuado por el INE desde 1994, lo que impide comparaciones homogéneas entre años anteriores y posteriores al cambio metodológico.



CUADRO 4.1. *Distribución de hombres y mujeres por grupos ocupacionales, 1977 y 1993 (en porcentaje del total en cada sexo)*

Ocupación	1977		1993	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	5,56	7,31	9,69	17,69
2	3,29	0,15	3,77	0,72
3	9	13	10,13	20,55
4	7,69	14,8	9,53	15,3
5	6,58	23,93	9,15	25,16
6	21,22	19,47	10,89	8,13
7	7,09	13,64	6,38	6,79
8	15,39	3,17	15,33	1,72
9	24,17	4,53	25,13	3,94
Total	100	100	100	100
Empleo (en miles)	8.826	3.512	7.877	3.992
Índice de segregación	36,76		40,61	

Fuente: EPA, segundo trimestre de 1977 y 1993.

Nota: Las ocupaciones son:

- 1) Profesionales, técnicos y similares.
- 2) Miembros y personal directivo de órganos de la Administración pública y directores y gerentes de empresas.
- 3) Personal de servicios administrativos y similares.
- 4) Comerciantes, vendedores y similares.
- 5) Personal de los servicios de hostelería, domésticos, personales, de protección y de seguridad y similares.
- 6) Personal dedicado a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, caza y similares.
- 7, 8, 9) Trabajadores de la extracción de minerales, preparación y tratamiento de materiales, fabricación de productos, del montaje y manejo de maquinaria e instalaciones, de la construcción y de los transportes.

bía ocupados casi nueve millones de hombres y poco más de 3,5 millones de mujeres. El 47 % de los hombres ocupados eran «personal de la extracción de minerales, preparación y tratamiento de materiales, fabricación de productos, del montaje y manejo de maquinaria e instalaciones, de la construcción y de los transportes»; en otras palabras, personal de la industria manufacturera, generalmente no cualificado. La presencia de la mujer en este sector en 1977 era mucho más reducida: 21 % de las ocupadas allí, se concentraba sobre todo en las industrias textiles y

de preparación de alimentos y bebidas.<sup>2</sup> En 1977, el empleo de las mujeres destaca en el grupo de «personal de los servicios de hostelería, domésticos, personales, de protección y de seguridad y similares» (el 24 % de las mujeres empleadas lo estaban en dicho grupo ocupacional frente al 6,6 % de los hombres). El alto porcentaje entre las mujeres se debe, en aproximadamente la mitad, a su presencia en ocupaciones de «conserjes, porteros y personal de limpieza de edificios y similares». En el otro extremo de la distribución de ocupaciones está la categoría de «profesionales, técnicos y similares», donde en 1977 estaban ocupadas el 7,3 % de las mujeres con empleo, frente al 5,6 % de los hombres con empleo. Dada la menor presencia de las mujeres en el empleo total, en 1977 el número de hombres en la categoría ocupacional indicada era aproximadamente el doble que el de mujeres.

La comparación entre 1977 y 1993 revela algunas tendencias interesantes. En primer lugar, el aumento tan notable del peso de dos categorías ocupacionales entre las mujeres: «profesionales, técnicos y similares» por un lado, y «personal de servicios administrativos y similares» por otro. En el período indicado, la primera categoría pasó de representar el 7,3 % al 17,7 % de todas las mujeres con empleo. Y, en segundo lugar, la reducción a casi la mitad del porcentaje de mujeres en ocupaciones asociadas a las industrias manufactureras. Por otro lado, el que se haya reducido a la mitad el personal dedicado a la agricultura entre 1977 y 1993 no debe sorprender a nadie, dada la disminución paulatina del empleo agrícola total.

Las tendencias constatadas hay que entenderlas en el contexto del aumento de mujeres en el empleo y la creciente entrada en el mercado de trabajo de personas con estudios más altos, lo cual ha elevado la cualificación media de la población ocupada. Esto es coherente con la tendencia observada en el capítulo anterior en cuanto a la relativamente mayor tendencia de la mujer a completar estudios superiores. También se comprobó que más educación significa mayor probabilidad de participar en el mercado de trabajo.

2. Este comentario y otros están basados en estadísticas que no se presentan en ningún cuadro. En este caso la información se ha obtenido también con la EPA, a un nivel de desagregación de dos dígitos. Los cuadros 4.1 y 4.2 del texto están obtenidos a un nivel de desagregación de un dígito.

CUADRO 4.2. *Distribución de hombres y mujeres por grupos de ramas de actividad, 1977 y 1998 (en porcentaje del total en cada sexo)*

Actividad	1977		1998	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0	21,32	19,52	9,2	5,55
1	1,66	0,18	1,32	0,26
2	5,27	2,09	3,06	1,13
3	10,05	2,86	9,92	2,14
4	12,18	18,2	10,56	9,2
5	13,38	0,79	14,67	1,05
6	12,79	19,67	14,8	19,8
7	3,14	5,28	5,23	7,55
8	6,79	1,6	7,52	2,83
9	3,69	2,26	7,83	10,75
10	3,95	2,34	6,3	6,18
11	3,48	11,43	6,33	22,41
12	2,3	13,78	3,27	11,15
Total	100	100	100	100
Empleo (en miles)	8.826	3.512	8.505	4.664
Índice de segregación	34,47		34,21	

Fuente: EPA, segundo trimestre de 1977 y 1998.

Nota: Las ramas de actividad son:

0) Agricultura, silvicultura, ganadería, caza y pesca.

1) Minería, energía y agua.

2) Metalurgia y química.

3) Manufacturas (maquinaria, vehículos, etc.).

4) Manufacturas (alimentación, textil, cuero, madera y papel).

5) Construcción.

6) Comercio, recuperación y reparaciones.

7) Restaurantes y hostelería.

8) Transporte y comunicaciones.

9) Actividades financieras, de seguro e inmobiliarias.

10) Administración pública.

11) Educación, sanidad y asistencia social.

12) Otros servicios (recreativos, culturales, personales y diplomáticos).

El cuadro 4.2 presenta la distribución de mujeres y de hombres empleados por grandes grupos de ramas de actividad. Este cuadro aporta nueva información, aunque limitada por el hecho de que la estructura de ocupaciones está en parte inspirada en las ramas de actividad y viceversa. Por ejemplo, la rama hostelería se solapa con la ocupación denominada «personal de los

servicios de hostelería...». Lo mismo sucede con el empleo en «agricultura, silvicultura, ganadería y pesca», el llamado sector primario de la economía. A pesar de las limitaciones de la información disponible, es útil fijarse en la estructura del empleo femenino y masculino por ramas de actividad y reseñar los cambios ocurridos entre 1977 y 1998.<sup>3</sup>

En 1977 destaca la mayor presencia relativa de mujeres en las manufacturas ligeras (alimentación, textil, cuero, madera y papel) y en comercio (especialmente comercio al por menor). El cuadro 4.2 muestra que los porcentajes de mujeres en los indicados sectores en 1977 eran casi un 50 % más altos que los porcentajes de hombres. Lógicamente, en ambos sectores había más hombres que mujeres, puesto que en 1977 éstas representaban menos de un tercio del empleo total. La interpretación que se debe hacer de las cifras del cuadro es que las mujeres estaban especialmente concentradas en las indicadas ramas de actividad. En «educación, sanidad y asistencia» y en «otros servicios», la presencia de mujeres es muy destacada en términos relativos. El porcentaje de mujeres más que triplica al de hombres en el primer sector y es seis veces más elevado en el segundo sector. En 1977, sólo el 2,3 % de los hombres empleados lo estaban en otros servicios, frente al 13,8 % de las mujeres. Estos otros servicios son los de limpieza, personales, domésticos y similares.

En la distribución de hombres y mujeres por ramas de actividad en 1998 se observan algunos cambios con respecto a 1977. Hay que tener en cuenta que en 1998 el nivel de empleo masculino era ligeramente inferior al de 1977, y que el empleo femenino pasó de 3,5 a 4,7 millones (5 millones en 1999), esto es, se incrementó en un tercio entre 1977 y 1998. Aparte de la ya mencionada disminución del empleo agrícola —tanto femenino como masculino—, los cambios en la estructura del empleo en el referido período parecen más pronunciados entre las mujeres. El peso de las manufacturas ligeras en el empleo femenino se redujo a la mitad, lo que también se corresponde con una disminución en el número de mujeres empleadas en esas ramas de actividad.

3. Aunque también ha habido un cambio en la clasificación de actividades económicas en 1993, en este caso ha sido posible realizar el enlace entre las ramas de actividad a un dígito siguiendo los criterios del INE.

CUADRO 4.3. *Distribución de hombres y mujeres dentro de la categoría de profesionales, técnicos y similares*

Ocupaciones	1977		1993	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1,46	0,24	2,36	2,20
2	5,92	0,26	7,29	0,20
3	23,95	1,88	15,76	1,59
4	1,29	0	0,91	0,02
5	1,25	0,47	0,46	0,40
6	12,34	5,93	9,32	5,33
7	4,12	22,51	6,92	30,58
8	1,66	0,64	5,40	1,58
9	1,65	0,00	2,43	1,12
10	3,83	1,92	2,71	1,06
11	5,84	0,68	5,81	3,31
12	21,27	57,22	27,57	43,85
13	15,43	8,26	13,04	8,77
Total	100	100	100	100
Número (en miles)	490,87	256,68	763,37	706,08

Fuente: EPA, segundo trimestre de 1977 y 1993.

Nota: La clasificación de ocupaciones en la categoría de profesionales, técnicos y similares es:

- 1) Profesionales de ciencias químicas, físicas y geológicas y técnicos similares.
- 2) Arquitectos e ingenieros superiores.
- 3) Arquitectos e ingenieros técnicos y similares.
- 4) Pilotos y oficiales de navegación aérea y marítima.
- 5) Profesionales de ciencias biológicas, técnicos en agronomía y silvicultura y similares.
- 6) Médicos, veterinarios, farmacéuticos y similares.
- 7) Ayudantes técnicos sanitarios y auxiliares en medicina, veterinaria y farmacia.
- 8) Estadísticos, matemáticos, actuarios, analistas de informática y técnicos en esas ciencias.
- 9) Economistas.
- 10) Especialistas y técnicos en contabilidad.
- 11) Profesionales del Derecho.
- 12) Profesores.
- 13) Escritores, artistas, músicos, deportistas y otros.

Hay tres sectores en los que el empleo femenino creció considerablemente tanto en términos absolutos como relativos. Son, por orden de importancia en el crecimiento relativo, el empleo en actividades financieras e inmobiliarias, en la Administración pública, y en educación, sanidad y asistencia. Esta evolución de la

estructura del empleo guarda una cierta correspondencia con algo que ya se apreció en la estructura de ocupaciones: el aumento de mujeres en la categoría de profesionales, técnicos y similares. Como se dijo antes, esto es coherente con la fuerte entrada de mujeres en la población activa una vez finalizados los estudios medios y superiores.

Para comprobar el avance de la mujer en ciertos campos profesionales y para evaluar hasta qué punto persiste la segregación, el cuadro 4.3 presenta el porcentaje de mujeres en un conjunto de especialidades profesionales en 1977 y 1993. Todas las categorías profesionales indicadas forman parte del grupo de «profesionales, técnicos y similares», donde se ha notado una incorporación numerosa de mujeres. Un primer aspecto que llama la atención en el cuadro 4.3 es que en 1977 el 57 % de las mujeres profesionales, técnicos y similares eran profesoras, frente al 21 % de hombres profesores. La otra actividad profesional en las que las mujeres estaban especialmente concentradas en 1977 es la de ayudantes técnicos sanitarios y auxiliares de medicina, veterinaria y farmacia, donde estaban el 23 % de las mujeres profesionales frente al 4 % de los hombres profesionales. Esto significa que en 1977 el 80 % de las mujeres profesionales eran profesoras, ayudantes técnicos sanitarios o auxiliares de medicina, veterinaria o farmacia. En 1993, el correspondiente porcentaje era del 75 %. Recuérdese que el número de mujeres profesionales se multiplicó casi por tres en década y media, situándose muy cerca del número de hombres profesionales, que en el mismo período aumentó un 55 %. De todas formas, tanto en 1977 como en 1993 la segregación ocupacional en el ámbito profesional es considerable; y es especialmente fuerte en cuanto a los arquitectos e ingenieros (superiores y técnicos). Estas profesiones absorbían el 30 % de los hombres y sólo el 2 % de las mujeres dentro de la gran categoría de profesionales considerada. En el lado positivo de la balanza hay que colocar el aumento significativo del peso de mujeres profesionales de la medicina, de las ciencias, del Derecho, de la economía, etc.

Para tener una medida más precisa y sintética de la segregación sexual se utiliza el índice de Duncan. Éste se calcula, a partir del cuadro 4.1, como sigue: en cada ocupación, al porcentaje de hombres se resta el de mujeres y se ignora el signo (se toma el valor absoluto); luego se suman las diferencias así obte-

nidas y se divide el resultado por dos.<sup>4</sup> Este índice indica el porcentaje de mujeres (o de hombres) que tendría que cambiar de ocupación para eliminar las diferencias en las distribuciones del empleo de hombres y de mujeres por ocupaciones. Su valor puede variar de 100 (segregación completa) a 0 (las mujeres y los hombres se distribuyen por ocupaciones de manera idéntica). Al igual que ocurre con otros países desarrollados, España se sitúa en un punto intermedio de ambos extremos. Pero antes de presentar los resultados, conviene decir que el índice de Duncan no es el único, aunque sí el más utilizado; y que su valor es sensible a la agregación de ocupaciones (o sectores) que se haya elegido para obtener la distribución.<sup>5</sup> En los cuadros 4.1 y 4.2 se ha optado por grandes grupos ocupacionales y de sectores o ramas de actividad, respectivamente. Como se refleja en la última fila del cuadro 4.1, el índice de Duncan de segregación ocupacional toma el valor 37 para 1977 y el valor 41 para 1993. En ese intervalo de tiempo hubo, por tanto, un aumento de la segregación ocupacional en España. En cuanto a la segregación por ramas de actividad, el índice de Duncan contenido en la última fila del cuadro 4.2 muestra que no varió entre 1977 y 1998, situado en el valor 34. Recuérdese que esta cifra indica el porcentaje de hombres que tendrían que cambiar de rama de actividad para que las respectivas distribuciones de hombres y de mujeres resulten idénticas. La existencia de segregación sexual en el mercado de trabajo español no es algo extraordinario, pues es un hecho observado en todas las economías, independientemente de su grado de desarrollo.<sup>6</sup> Sin embargo, más preocupante es que, en los últimos años, según los índices obtenidos, la segregación sexual

4. El índice en cuestión se escribe así:  $1/2 \sum |H_i - M_i|$ , donde  $H_i$  es el porcentaje de hombres empleados en la ocupación  $i$  y  $M_i$  es el porcentaje de mujeres empleadas en la ocupación  $i$ . Este índice procede de Otis Dudley Duncan y Beverly Duncan, «A methodological analysis of segregation indexes», *American Sociological Review*, vol. 20, n.º 2, 1955, pp. 210-17.

5. Para posibilidades y limitaciones de este y otros índices véase T. Karmel y M. Maclanhlán, «Occupational sex segregation: increasing or decreasing?», *Economic Record*, n.º 64, 1988, pp. 187-95.

6. Índices de segregación obtenidos para Estados Unidos con grandes grupos de ocupaciones y de ramas de actividad ponen de manifiesto una reducción de la segregación sexual de 1972 a 1995. Por ejemplo, el índice de segregación ocupacional de Duncan era 42 en el primer año indicado y 34 en el segundo. Véase F. D. Blau, M. A. Ferber y A. E. Winkler, *The economics of women, men and work*, Prentice Hall, 1998, pp. 124-125.

por ocupaciones haya aumentado y la segregación sexual por ramas de actividad se haya mantenido.<sup>7</sup>

#### POSIBLES EXPLICACIONES

Muchos autores, entre ellos economistas, sociólogos y antropólogos, se han esforzado en investigar la segregación entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo. El resultado es una miríada de estudios que muestran la segregación como un fenómeno generalizado en el mundo, sin que se aprecie un gran progreso hacia la igualdad de las estructuras ocupacionales entre los sexos. Asimismo, las teorías explicativas son numerosas y ofrecen perspectivas muy variadas. Antes que competir entre ellas, muchas de las teorías existentes se complementan. Las explicaciones basadas en la demanda no son necesariamente contradictorias con las basadas en la oferta. Del lado de la demanda, la segregación sexual se origina cuando las empresas tienen preferencias sobre el sexo de sus empleados o cuando las mujeres son asignadas a unas ocupaciones y no a otras. Si esto ocurre injustificadamente se puede hablar de discriminación.

Del lado de la oferta, la segregación podría explicarse por las preferencias o necesidades de las mujeres en el mercado de trabajo; por ejemplo, la atracción hacia ocupaciones o sectores con mayor flexibilidad de horarios o donde las interrupciones temporales de la actividad laboral ocasionan menos perjuicio. Puesto que la discriminación se trata más adelante en el contexto de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en este apartado se consideran los factores que pueden explicar la segregación sexual desde el lado de la oferta. La segregación sexual puede ser causada por hechos o circunstancias que influyen, o se piensa que pueden influir, sobre la naturaleza del trabajo ofrecido por la mujer en el mercado. Por ejemplo, las mujeres se concentran en ciertas ocupaciones que requieren menos estudios

7. Al calcular los índices de segregación ocupacional dentro de los sectores productivos se comprueba que los sectores con mayor segregación son los de la industria y de la construcción. Los menos segregados son los sectores de servicios y la manufactura ligera (textil, calzado, alimentación, etc.). Véase Fundación Tomillo, *El empleo en España y Europa. Un análisis comparado por sectores*, Fundación Argentaria / Visor Distribuciones, 1996, pp. 214-22.

porque de hecho se incorporan al mercado de trabajo con un nivel de instrucción menor. O bien las mujeres ocupan puestos con menos posibilidades de promoción profesional porque tienen más dificultades para formarse y adquirir experiencia, dado el conflicto entre trabajo y familia. En todo caso, sí es cierto que la menor acumulación de capital humano sitúa a cualquier persona en una posición de desventaja en el mercado de trabajo. El capital humano se adquiere en el sistema educativo y en el puesto de trabajo a través de las oportunidades formativas y de la experiencia. Veamos hasta qué punto es razonable pensar que la segregación sexual está relacionada con el capital humano.

Desde el punto de vista de la educación formal, obtenida a través de los estudios reglados, se ha constatado en el capítulo anterior que las mujeres han alcanzado ya niveles educativos comparables a los de los hombres (véase la figura 3.5). Si la segregación sexual tuviera algo que ver con diferencias en el nivel de estudios, ello hubiera contribuido a reducir la segregación. Puesto que la probabilidad de participar en el mercado de trabajo es mucho más elevada entre las mujeres con más estudios, el nivel educativo medio de las mujeres ocupadas es más elevado que el de los hombres ocupados. Algunas mujeres prolongan su permanencia en el sistema educativo porque desean tener una vida laboral más intensa y porque encuentran en el capital humano un medio para competir con los varones por el empleo que desean. Así pues, no parece que el nivel de estudios de las mujeres sea un factor explicativo de la segregación sexual.

En cuanto a la experiencia, es un hecho palmario que la mujer —especialmente la casada— tiende a tener una vida laboral más intermitente que el hombre. La causa se encuentra en la desigual distribución de responsabilidades familiares entre los cónyuges. La principal responsabilidad familiar es la crianza de los hijos, tarea que suele recaer fundamentalmente en las mujeres. Aunque son ya muy pocas las mujeres que abandonan la actividad laboral al contraer matrimonio, sí es significativo el porcentaje de las que salen del mercado de trabajo por el nacimiento de un hijo.<sup>8</sup> Esto es especialmente cierto entre las mujeres que se

8. Según Eurostat, en 1994, sólo el 7 % de las mujeres europeas dedicadas fundamentalmente a las tareas domésticas y que dejaron de trabajar en algún momento después de 1980 lo hicieron debido a contraer matrimonio (14 % en España). Sin embargo,

encuentran paradas antes de dar a luz y entre las mujeres que tienen una relación de empleo inestable o poco atractiva.<sup>9</sup> Puesto que la mujer acumula menos experiencia debido a la interrupción de la actividad laboral, sus posibilidades de avance en la carrera profesional se ven mermadas. Es razonable pensar que la mujer elige sectores u ocupaciones donde se penaliza menos la menor experiencia laboral. Esto podría explicar ciertas preferencia de las mujeres por el empleo en el sector público. Por ejemplo, en el cuarto trimestre de 1998, el 27 % de las mujeres asalariadas lo estaban en el sector público, frente al 18 % de los varones.

Las oportunidades formativas —otra vía para aumentar el capital humano—, están muy ligadas al nivel educativo y a la experiencia laboral. Cuando la formación sólo es útil dentro de la empresa en la que la persona está ocupada, se habla de formación específica. Frente a la formación general, el empresario es proclive a facilitar formación específica porque le ofrece mayor seguridad de obtener el rendimiento esperado. Lógicamente, para que la formación sea rentable para el empresario se requiere que el trabajador no se mache. El que la mujer tenga menores oportunidades formativas dentro de la empresa se suele relacionar con su mayor inestabilidad laboral. Si esto es así, la carencia de oportunidades formativas puede tener algo que ver con la existencia de segregación sexual, pues las mujeres son relegadas a ocupaciones con menores necesidades de formación.

Otras causas de la segregación sexual se han relacionado con la biología, los estereotipos y los procesos de socialización. Un hecho trascendente para la carrera profesional del varón y de la mujer es que la maternidad (período de embarazo, nacimiento y lactancia del hijo) tiene implicaciones muy diferentes para cada uno de ellos. La función reproductora es más costosa para la mujer. La disminución del número de hijos reduce los costes asociados a la maternidad. Pero también es importante tener en

el 42 % de dichas mujeres abandonaron el empleo a raíz del nacimiento de un hijo. Eurostat News, «Childcare still falls mainly on women», *Eurostat News*, n.º 597, 28 mayo 1997.

9. Véase A. Alba-Ramírez y G. Álvarez, «La actividad laboral de la mujer en el entorno del nacimiento de un hijo», Documento de trabajo, Madrid, Universidad Carlos III, 1999.

cuenta cómo se organiza la crianza. En las sociedades modernas, con pocos hijos y crecientes infraestructuras para criarlos, en principio la familia no debería ser motivo de que la mujer tenga que elegir ocupaciones o sectores más compatibles con su condición de madre.<sup>10</sup> Otra diferencia biológica, como la fuerza física, es cada vez menos relevante debido a la expansión del sector servicios. No obstante, también existe segregación en los servicios.

Los estereotipos sexuales y la socialización de las niñas y de los niños, aunque parezcan cuestiones ajenas al mercado de trabajo, crean hábitos que influyen en las actitudes de la población en general y de los empresarios en particular. La socialización, basada en ciertos estereotipos, como que la mujer tiene más destrezas que el hombre para ocuparse del hogar, crea un sesgo sexual en el comportamiento de los individuos que favorece la segregación en el mercado de trabajo. Las motivaciones, aptitudes e intereses están fuertemente condicionados por la educación recibida desde la infancia. Aunque la socialización que hace hincapié en las diferencias de los sexos contribuye a la segregación ocupacional, no está claro en qué medida el paulatino arraigo de la igualdad sexual en la educación de niñas y niños puede contribuir a corregir la segregación. Probablemente es algo que da sus frutos a muy largo plazo.

### Diferencias salariales

Aunque la segregación ocupacional es un problema importante en sí mismo, su estudio ha estado motivado en muchos casos porque sirve para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En cada empresa, la clasificación de ocupaciones suele tener asociada una tabla de retribuciones básicas que depende de las tareas tipificadas. Por eso, el estar en una ocupación y no en otra conlleva que se reciba un salario más alto o más bajo. De la heterogeneidad de los puestos de trabajo y de

10. Sin embargo, no se debe olvidar que la crianza de los hijos es una actividad intensiva en tiempo. Sustituir a los padres no es siempre posible, pues el contacto de éstos con sus hijos es mucho más que la mera ocasión para satisfacer necesidades materiales.

los trabajadores se derivan diferencias salariales. Aunque el mercado de trabajo dista mucho de la competencia perfecta,<sup>11</sup> su funcionamiento se rige también por la interacción de la oferta y la demanda. Podemos pensar en el salario como una medida aproximada del equilibrio. Por ejemplo, si aumenta la demanda de programadores informáticos, a corto plazo su remuneración tenderá a aumentar y más gente estará interesada en adquirir las cualificaciones necesarias. Si llega un momento en que sobran programadores en el mercado, el salario de los programadores dejará de crecer o incluso puede bajar. Debido a que no sólo la oferta y la demanda determinan el salario, no siempre es fácil explicar a qué se deben las diferencias salariales. La razón principal por la que una persona gana más que otra reside en su productividad. Un trabajador más cualificado —con un mayor nivel educativo o con más experiencia— suele ser más productivo y eso justifica que gane más. Sin embargo, no siempre las diferencias en cualificaciones y en otros aspectos que influyen sobre la productividad son suficientes para explicar las diferencias salariales. Esto es muy evidente en relación con la brecha salarial entre mujeres y hombres.

### LA BRECHA SALARIAL

En 1995, el salario medio mensual de una mujer era de 143.000 pesetas, poco más de dos tercios del salario medio de un hombre (206.000 pesetas). Estas cifras proceden de la encuesta de estructura salarial realizada, por primera y única vez hasta la fecha, por el INE en 1996. Datos de la encuesta de salarios en la industria y los servicios (también de 1995 para hacer la comparación) dan una brecha salarial ligeramente más favorable

11. Para que un mercado sea de competencia perfecta tiene que estar compuesto por un elevado número de compradores y de vendedores, de forma que ninguno pueda influir individualmente sobre el precio. Para que oferentes y demandantes puedan llevar a cabo sus planes de venta y compra necesitan tener toda la información necesaria, ser capaces de desplazarse sin costes, etc. La heterogeneidad de agentes, la existencia de sindicatos y de grandes empresas, entre otros factores, aleja al mercado de trabajo del modelo de la competencia perfecta. Además, el trabajo es una mercancía muy especial que no se puede comprar y vender como cualquier otra. Por ello, el mercado de trabajo tiende a estar más regulado que otros mercados.

para la mujer, pues indica que su ganancia media era el 73 % de la del varón.<sup>12</sup>

La brecha salarial se mide como la diferencia entre las ganancias del hombre y las de la mujer dividida por las de aquél. Una brecha salarial considerable —entre el 20 y el 30 % en España, según los datos utilizados— es un hecho constatado en todas las economías desarrolladas y distintos momentos históricos. Sin embargo, la cuantía exacta de la brecha puede variar según la medida que se utilice. Las cifras indicadas en el párrafo anterior se refieren al salario mensual medio normalmente obtenido por una persona, con independencia del tiempo habitualmente trabajado en ese mes. Puesto que la mujer tiende a trabajar jornadas más reducidas que el hombre (véase el capítulo 3), es conveniente utilizar un salario mensual que tenga en cuenta esta diferencia en la jornada. Calculando el salario como la ganancia mensual dividida por el número de horas trabajadas al mes, se reduce la brecha salarial por sexos del 30 al 26 %. Aparte de las debidas al tiempo de trabajo, otras diferencias en las ganancias por sexo pueden tener su origen en la edad o experiencia y en el nivel educativo. Por esta razón conviene fijarse en el diferencial por edad y estudios. La misma encuesta de estructura salarial permite hacer los cálculos pertinentes.

El cuadro 4.4 presenta los resultados de dividir el salario hora de la mujer por el salario hora del hombre, según grupos de edad y niveles educativos. Para el conjunto de los trabajadores, la brecha salarial aumenta con la edad. Esto se debe en parte a que las mujeres suelen tener una vida laboral intermitente, lo que perjudica su inversión en capital humano y reduce el potencial de mayores ingresos asociado a la experiencia laboral. También para el conjunto de los trabajadores, la brecha salarial varía con el nivel educativo. Destaca el hecho de que las mujeres con estudios universitarios (diplomadas o tituladas) son las que están más alejadas del salario medio por hora de los hombres con el mismo nivel educativo. Sin embargo, cuando uno se fija en las ratios que resultan al cruzar la edad y los estudios, el panorama

12. Ambas encuestas se refieren a empresas de cinco o más trabajadores. La encuesta de estructura salarial fue realizada por institutos de estadística nacionales bajo la coordinación de la oficina de estadística de la Unión Europea (Eurostat). Esto permite comparaciones de la brecha salarial en países de Europa (véase el último apartado del capítulo 6).

CUADRO 4.4. Razones porcentuales entre el salario medio de las mujeres y el salario medio de los hombres por grupos de edad y niveles educativos

Grupos de edad	Niveles educativos					Total
	Sin estudios	Primaria	Secundaria	Diplomat.	Licenciatura.	
16-24	70,2	87,7	85,9	68	86,8	88,3
25-34	81	80,9	85	74,5	79,9	85,2
35-44	67,6	81,5	80,2	75,2	74,2	78,7
45-54	62,8	75,2	81,1	69,5	74,7	75,1
55-64	71,2	72,1	87,9	68,7	74,6	72,1
Total	67,9	74,2	74,5	60,9	64,4	73,8

Fuente: Encuesta de estructura salarial, INE, 1996.

Nota: Para el cálculo del total por niveles educativos se incluyen a los trabajadores de 65 o más años.

es más positivo para la mujer en general y para la mujer universitaria en particular. Dentro de cada grupo de edad, la brecha salarial por niveles educativos es menor que en el conjunto de la población. Esto se debe a la heterogeneidad de la población empleada femenina y de la población empleada masculina.

Si el salario crece con la edad (o la experiencia), y la edad media de las mujeres es menor que la de los hombres, al calcular los respectivos salarios medios resultará un diferencial que es debido a la diferencia de edad (incluso en el caso de que cada hombre y cada mujer de la misma edad ganen lo mismo). Cuanto más deprisa crezca el salario con la experiencia, mayor será el diferencial de salario atribuible al diferencial de edad. Este «efecto composición» es especialmente alto para los trabajadores que tienen estudios universitarios, pues en ese grupo las mujeres más jóvenes tienen un peso relativo mayor que los varones. Esto se debe a que el masivo acceso de las mujeres a la universidad es algo reciente. En resumen, se puede decir que descontando la parte del diferencial que se debe a las diferencias de edad y de estudios entre hombres y mujeres, la brecha salarial entre los sexos está más cerca del 20 que del 30 %. Recuérdese que una brecha salarial del 20 % significa que si el hombre gana 100 la mujer gana 80.

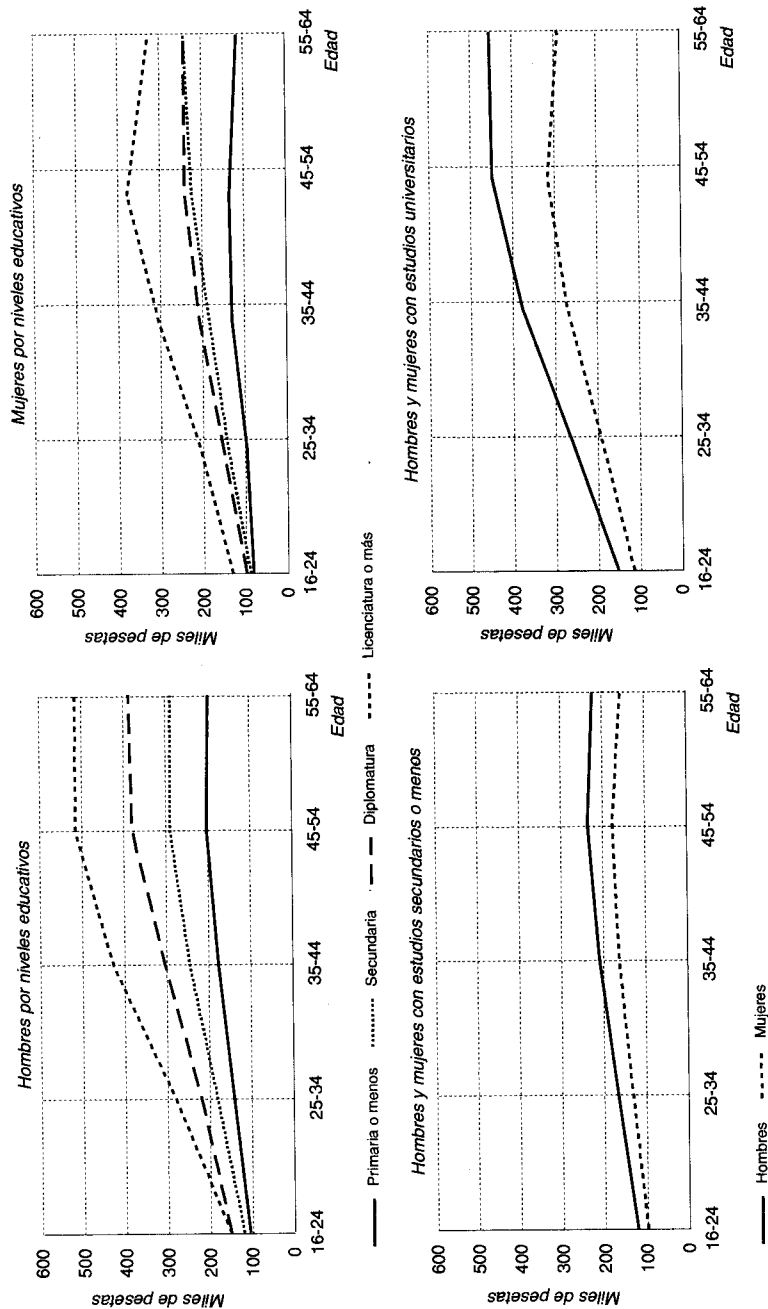


FIG. 4.1. Salarios por grupos de edad.

Nota: La medida del salario es la ganancia usual obtenida en el mes de octubre de 1995. Fuente: Encuesta de estructura salarial, INE, 1996.

El capital humano es uno de los determinantes fundamentales de los salarios. Dicho capital humano está compuesto por los estudios que se han completado en el sistema educativo, por la experiencia adquirida en el mercado laboral y por la formación recibida en el empleo. Las tres dimensiones se complementan. La experiencia del trabajador se enriquece con la formación en el puesto de trabajo y con el aprovechamiento de cualquier otra oportunidad formativa que surja dentro y fuera de la empresa. Como se puede apreciar en la figura 4.1, el salario, el capital humano y la edad son tres variables estrechamente relacionadas. La figura muestra los perfiles salariales por edades según cuatro niveles educativos. El salario medio es más alto para niveles educativos más elevados y aumenta con la edad o la experiencia. Nótese que las mujeres con estudios secundarios ganan poco más que las que poseen un título universitario medio, resultado que puede ser debido a la muestra. Para ambos sexos, el perfil salarial es más inclinado entre los trabajadores con más estudios. La figura también indica que la brecha salarial crece con la edad.

Además de las diferencias en capital humano, hay al menos otros dos aspectos que son relevantes para medir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: uno es si la empresa es pública o privada, y el otro si el contrato es temporal o indefinido. Si la empresa es privada, el salario medio de las mujeres es el 73 % del de los hombres; mientras que si la empresa es de titularidad pública el porcentaje aumenta al 83 %. También se observa que la brecha salarial entre mujeres y hombres es del 26 % cuando ambos tienen contratos temporales, y del 16 % cuando ambos tienen contratos fijos. El diferencial más alto es entre los trabajadores con contrato indefinido en el sector privado y desaparece entre los trabajadores temporales en el sector público.

#### ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO LA BRECHA SALARIAL?

Sólo recientemente disponemos en España de datos adecuados para medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres (por ejemplo, la encuesta de estructura salarial, que se realizó en 1996). Para tener una idea de la evolución temporal de la brecha salarial hay que recurrir a las escasas fuentes estadísticas que



proporcionan datos salariales en varios años. Sólo se puede ofrecer información fragmentada, procedente de la encuesta de presupuestos familiares (EPF) de 1980 y 1990, y de la encuesta de salarios en la industria y en los servicios para el período 1989-1998.

Según la EPF de 1980, los ingresos medios netos anuales de las mujeres asalariadas eran el 64 % de los obtenidos por los varones asalariados; y los de las mujeres autónomas eran el 53 % de los obtenidos por los hombres autónomos. Diez años más tarde la brecha salarial se había estrechado ligeramente: los porcentajes anteriores eran 66 y 57 % para el trabajo por cuenta ajena y para el trabajo por cuenta propia, respectivamente. Para interpretar correctamente estas cifras hay que tener en cuenta que se trata de ingresos medios anuales y, por tanto, la cuantía depende del tiempo trabajado durante el período de referencia. Sabemos que la mujer trabaja jornadas más reducidas y que suele interrumpir su actividad laboral con mayor frecuencia que el varón. La reducción de la brecha de 1980 a 1990 podría deberse a algo muy probable, y es que en 1990 las mujeres han permanecido en la ocupación relativamente más tiempo que en 1980.<sup>13</sup>

La encuesta de salarios proporciona información sobre ganancias salariales de hombres y de mujeres por separado desde 1989. De esta fuente estadística se puede obtener el salario medio y la jornada media al mes. Dividiendo ambas magnitudes resulta una medida del salario por hora. Según esto, en 1989 las mujeres ganaban el 74 % del salario de los hombres, y en 1998 el 78 %. El ascenso ha sido lento pero relativamente sostenido. Puesto que la encuesta permite distinguir obreros y empleados, se pueden repetir los cálculos para cada categoría. Entonces se comprueba que la mejora relativa del salario de la mujer ha ocurrido únicamente entre los empleados, mientras que no se observan cambios entre los obreros. Pero la brecha obtenida sigue siendo mayor entre los primeros que entre los segundos. En 1989, las mujeres obreras ganaban el 73 % de lo que ganaban los hombres obreros (y prácticamente el mismo porcentaje en 1998). Por su parte, en 1989 las mujeres empleadas ganaban el 64 % del

13. Un inconveniente de los datos de la EPF de 1980 y de 1990 es que no proporcionan información ni sobre las horas trabajadas ni sobre la porción del año durante la que se obtuvo ingresos procedentes del trabajo.

salario de los hombres empleados (y cinco puntos porcentuales más en 1998). Parte de la explicación de esta mejora de la posición de la mujer en la categoría de empleados se encuentra en el aumento del nivel medio de estudios de la mujer y la mayor constancia en su carrera profesional.

#### LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Discriminar significa distinguir entre alternativas según criterios o características relevantes. En principio, discriminar no es un hecho necesariamente reprochable. El problema surge cuando la discriminación ocasiona perjuicio a alguien sin motivo aparente o justificado. Es decir, el agente discriminante se comporta basándose en criterios que se pueden considerar injustos. En este sentido, existe discriminación salarial de la mujer cuando en igualdad de cualificaciones y de productividad con el varón, éste obtiene un salario mayor. Ello quiere decir que la desigualdad de trato de la mujer frente al hombre en el mercado de trabajo se basa única y exclusivamente en la diferencia de sexo. Si en el mercado de trabajo no hubiera discriminación sexual, tanto el hombre como la mujer recibirían un salario en consonancia con su rendimiento en el trabajo.

El empresario es el agente discriminador al pagar a la mujer un salario inferior al de su productividad. Pero la responsabilidad de la discriminación no se circunscribe únicamente al ámbito de la empresa. En ésta se pone de manifiesto un hecho que tiene ramificaciones en el desarrollo social, económico e incluso vital de la mujer. Las posibilidades de la mujer en el mercado de trabajo dependen en buena medida de la educación, del entorno familiar y de los estereotipos. El mismo hecho de la discriminación puede afectar negativamente a la persona discriminada si la desanima a tomar iniciativas en el trabajo. La marginación perjudica a la productividad y crea un círculo vicioso que perpetúa la situación de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo. La discriminación sexual tiene efectos tanto directos como indirectos sobre las ganancias. Los efectos directos son los que han sido objeto de análisis tanto teórico como empírico.

La discriminación se ha tratado en la teoría económica como un prejuicio contra el hecho de pertenecer a un determinado gru-

po. En un libro de 1957,<sup>14</sup> Gary Becker utiliza el término «gusto» para referirse al agente discriminador, que puede ser un empresario, un compañero de trabajo, un cliente, etc. En su modelo, Becker se refiere a la discriminación racial, pero el concepto es igualmente aplicable a la discriminación sexual. En ambos casos, la discriminación puede estar originada por prejuicios relacionados con estereotipos sociales que llevan a los individuos a marcar distancias o a encasillar a las personas según «funciones socialmente apropiadas». Hay empresarios que están acostumbrados a contratar secretarías y son renuentes a tener mujeres en puestos de alta responsabilidad dentro de su empresa; hombres que supervisan a mujeres y que rechazan ser supervisados por una mujer; clientes que gustan de ser servidos por una mujer en un restaurante y que, en caso de necesitar asesoramiento legal, evitan el servicio de una abogada. A veces, la actitud de hostilidad hacia la mujer no se adopta de una manera totalmente consciente, sino que se manifiesta con una cierta naturalidad o se considera como «algo natural». Esto demuestra hasta qué punto la desigualdad de la mujer es un hecho aceptado, al mismo tiempo que es una realidad inaceptable.

Si un empresario tiene un gusto contra el empleo de mujeres, actuará como si al emplear mujeres tuviera que soportar un coste (no monetario),  $d_r$ , que se podría denominar coeficiente de discriminación. El coste de emplear a un hombre será su salario,  $w_h$ ; pero el coste de emplear a una mujer será el salario que recibe más el coeficiente de discriminación,  $w_m + d_r$ . Esto significa que la mujer discriminada recibirá un salario inferior al del hombre ( $w_m = w_h - d_r$ ); y si éste es retribuido según su productividad, la mujer recibe un salario inferior a la suya, es decir, es retribuida por debajo de su contribución al producto. Esa diferencia es el precio que paga la mujer al empresario discriminador por emplearla. La medida en que las mujeres sufren las consecuencias de la discriminación por parte de los empresarios depende de su peso y grado de control en el mercado y de la cuantía de su coeficiente de discriminación. También depende del número de mujeres en la población activa. La peor de las situaciones es aquella en la que los prejuicios hacia el empleo de las mujeres es-

14. G. Becker, *The economics of discrimination*, Chicago University Press, 1971 (originalmente publicado en 1957).

tán muy extendidos y hay muchas mujeres en el mercado de trabajo.

Este modelo de discriminación es coherente con los datos que muestran diferencias salariales entre hombres y mujeres con las mismas cualificaciones, y una desigual distribución del empleo femenino por ocupaciones y por ramas de actividad (véase el apartado anterior). Sin embargo, las prácticas discriminatorias son incompatibles con un mercado de trabajo de competencia perfecta. Si la productividad de una mujer es la misma que la de un hombre cuando ambos tienen las mismas cualificaciones, las empresas con menos prejuicios por contratar mujeres pueden beneficiarse de un coste laboral más bajo simplemente aumentando el peso del empleo femenino en la plantilla. Al tener un coste de producción más bajo, las empresas que ejercen poca o ninguna discriminación sexual se harán con una porción creciente del mercado de bienes y servicios (ganarán competitividad), expulsando eventualmente a las empresas discriminadoras del mercado.<sup>15</sup> Este razonamiento sirve para inferir que cuanto más competitivo sea el mercado de trabajo por el lado de la demanda menor tendría que ser la discriminación sexual. El peor de los casos es cuando hay sólo un empleador en el mercado (el monopsonio). Al haber un único comprador, éste tiene control sobre las condiciones a las que se contrata mano de obra y por tanto impone sus gustos. Un ejemplo de monopsonio es un hospital comarcal, que se convierte en el único empleador de auxiliares de enfermería en la zona. No obstante, a pesar de su poder de mercado es probable que dicho hospital esté obligado a pagar un salario próximo al que rige en el mercado regional o nacional para atraer trabajadores con una cierta cualificación.

Incluso entre empresas sin prejuicios hacia el empleo femenino es posible encontrar discriminación si son los empleados o los consumidores los agentes que discriminan. Si a los otros empleados de la empresa no les gusta compartir el lugar de trabajo con las mujeres o ser supervisados por ellas, se reflejará en su productividad. El empleador alegará que tiene que compensar la menor productividad de los hombres pagando a las mujeres salarios inferiores a su rendimiento. En un ambiente de trabajo dis-

15. Nótese que, en este modelo, la empresa que no discrimina se beneficia de la discriminación salarial que sitúa al salario de la mujer por debajo del salario del varón.

criminatorio, la propia productividad de la mujer se puede ver afectada, pues la hostilidad por parte de los compañeros inhibirá a la mujer en el uso de los mecanismos que favorecen su promoción profesional (cursos de formación, redes de información, contactos, etc.). Tanto si son los consumidores como si son los clientes los que discriminan en contra de la mujer, de nuevo tendrá ésta que pagar con un salario más bajo el menor negocio de su empresa, pues para vender lo mismo que un hombre tendrá que cobrar por idéntico producto un precio más bajo. Por ejemplo, una abogada que se encuentra con prejuicios por parte de los potenciales clientes varones y tiene que bajar sus honorarios para que haya más gente dispuesta a contratar sus servicios. Si esto es así, cabría esperar que la segregación ocupacional sea coherente con que la discriminación del consumidor existe con mayor o menor intensidad en las distintas ramas de actividad y ocupaciones.

También es posible que exista discriminación salarial sin que el empresario tenga aversión por el empleo femenino cuando se da lo que se denomina «discriminación estadística». Este tipo de discriminación<sup>16</sup> resulta de la necesidad de información que tiene el empresario para reducir a un mínimo los costes de contratación (selección, formación, etc.). Cuando el empleador tiene que contratar a un trabajador hará uso de toda la información disponible para reducir la incertidumbre sobre la productividad del nuevo empleado. El que el candidato pertenezca a un colectivo u otro puede ser tomado por el empleador como información relevante si considera que dicha pertenencia dice algo sobre su productividad potencial. Si existe la creencia de que las mujeres son menos productivas o son más inestables en el puesto de trabajo que los hombres, el simple hecho de ser mujer (pertenecer al colectivo de mujeres) es un signo negativo que puede ser utilizado por el empresario para discriminar en la contratación y/o en el salario.

El término «discriminación estadística» hace referencia a que la discriminación ocurre porque el empleador infiere que la mujer es menos productiva, puesto que pertenece a un colectivo que por término medio es considerado menos productivo. La dis-

criminación está basada en un criterio puramente estadístico, aunque la propia estadística es susceptible de ser interpretada con prejuicios. Los empresarios que piensan que la mujer es menos estable que el varón en la relación laboral, serán más reacios a invertir en su formación. Lógicamente, si se marcha la persona formada se pierde la inversión realizada en ella. Es probable que la creencia de que las mujeres son más propensas a dejar el empleo induzca a muchos empresarios a situar a las mujeres en puestos de menor relevancia profesional y, por tanto, menos atractivos. Esto, más la falta de formación, puede hacer que efectivamente se cumpla el estereotipo porque la carrera profesional se hace más empinada para la mujer.

#### ¿CUÁNTA DISCRIMINACIÓN SALARIAL?

Se ha constatado que existe una diferencia considerable entre el salario de la mujer y el salario del hombre, aunque se aprecia una reducción de la brecha salarial en los últimos veinte años. Ahora bien, ¿qué parte del diferencial puede ser atribuido a la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo? Para responder a esta pregunta hay que comparar las ganancias de un hombre y de una mujer. Éstos deben representar a las respectivas poblaciones de asalariados y ser «idénticos» desde el punto de vista laboral, es decir, que tengan la misma productividad.<sup>17</sup> Entonces, la única diferencia es que pertenecen a sexos distintos. Si los salarios son iguales no hay discriminación; si los salarios difieren, la diferencia puede atribuirse a discriminación en el mercado de trabajo. El problema radica en que hay características de los individuos que no son observables y pueden ser relevantes para su productividad. En cualquier caso, el problema empírico consiste en descontar los efectos que sobre la productividad (salario) puedan tener las características observables y que difieren entre hombres y mujeres. Si una vez hecho esto persiste la diferencia en el salario, ésta puede atribuirse a la posible existencia de discriminación.

16. E. S. Phelps, «The statistical theory of racism and sexism», *American Economic Review*, 62, pp. 659-61.

17. Aunque la productividad depende de las cualificaciones que son las que permiten desarrollar el trabajo con mayor o menor destreza, también depende del esfuerzo. Éste está a su vez muy relacionado con la motivación y el afán de superación.

Según la figura 4.1, en cada nivel educativo el perfil salarial por edades de la mujer está por debajo del perfil salarial del hombre. La distancia se amplía con la edad (véase también el cuadro 4.4). Ambos perfiles crecen con los años de experiencia, pero el del hombre crece más deprisa que el de la mujer. La forma creciente del perfil salarial se puede interpretar diciendo que, al mantenerse constante el nivel educativo, el salario aumenta con la edad del trabajador. En realidad, no es la edad directamente la que causa el aumento del salario, sino la experiencia laboral que se adquiere con los años. La experiencia es una mezcla de aprendizaje autodidacta y de formación recibida en el puesto de trabajo. Si el aumento del salario con la edad es mayor entre los hombres que entre las mujeres, puede ser porque aquéllos adquieren más experiencia por tener una relación laboral más continuada o por recibir más formación en la empresa. Esto significa que, a efectos prácticos, es fundamental que al comparar los salarios de hombres y mujeres se descuenta el efecto de la experiencia. Si suponemos que sólo el nivel educativo y la experiencia influyen sobre la productividad, una vez que se descuentan ambos efectos el diferencial que persiste se puede atribuir a la discriminación.

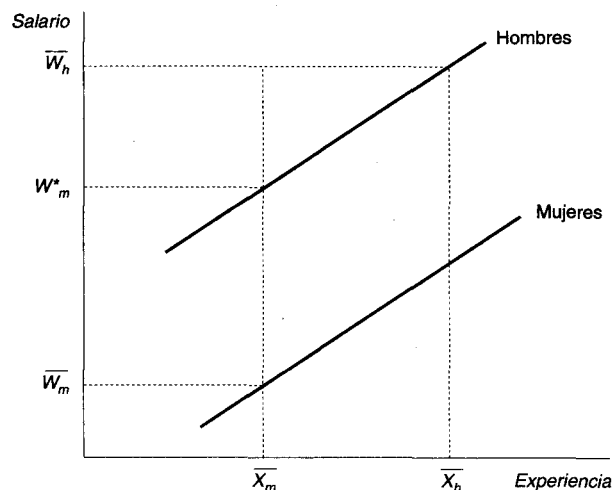


FIG. 4.2. Descomposición del diferencial salarial.

Si se mantiene fijo el nivel educativo sólo hay que calcular cuánto de la diferencia salarial se debe a la diferencia en años de experiencia. El camino que se debe seguir para realizar los cálculos pertinentes se ve más claro planteando la siguiente pregunta: ¿cuál sería el salario de la mujer si su experiencia fuera retribuida de la misma manera que la experiencia del hombre?

Para responder a esta pregunta vamos a utilizar la figura 4.2, inspirada en la figura 4.1. En el eje horizontal se sitúa la experiencia en lugar de la edad. Entre los hombres, consideramos que el número de años de experiencia por término medio es  $\bar{X}_h$  y el salario medio que les corresponde es  $\bar{W}_h$ . Entre las mujeres, la experiencia media se fija en un nivel inferior,  $\bar{X}_m$  años, y el salario que obtienen es  $\bar{W}_m$ . Tal como se indica en el gráfico, el salario medio de los hombres es mayor que el salario medio de las mujeres, en parte porque a aquéllos se les ha atribuido una experiencia media mayor. Según las indicadas premisas y de acuerdo con las curvas dibujadas en la figura 4.2, un hombre con la experiencia media de las mujeres,  $\bar{X}_m$ , tendría que recibir un salario igual a  $W_m^*$ . Siguiendo este razonamiento se puede apreciar que la parte de la diferencia de salarios debida a la menor experiencia de la mujer es  $\bar{W}_h - W_m^*$  y el resto del diferencial total,  $W_m^* - \bar{W}_m$ , es la cuantía que puede ser atribuida a la discriminación. La brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia que se debe a las cualificaciones más la diferencia no explicada (discriminación):  $\bar{W}_h - \bar{W}_m = (\bar{W}_h - W_m^*) + (W_m^* - \bar{W}_m)$ .

Siguiendo esta metodología, numerosos autores han calculado la discriminación salarial de la mujer en diversos países.<sup>18</sup> En España, la investigación en este campo ha estado limitada por la falta de datos adecuados para aplicar la metodología expuesta. Recientemente se han realizado estudios que se benefician de la mayor disponibilidad de datos sobre salarios procedentes de encuestas dirigidas a individuos. Los resultados se pueden resumir diciendo que del diferencial salarial observado entre hombres y mujeres, la proporción que cabe atribuir a discriminación se sitúa en el entorno de los dos tercios de dicho diferencial. Los re-

18. Véase por ejemplo G. G. Cain, «The economic analysis of labor market discrimination: a survey», en *Handbook of labor economics*, editado por O. Ashenfelter y R. La-  
yard, North Holland, 1986, pp. 693-785.

sultados varían con la fuente de datos utilizada y con algunos matices metodológicos.<sup>19</sup>

Cuando se aplica esta metodología a los datos de la encuesta de estructura salarial se obtienen resultados que merece la pena reseñar. En principio, la brecha salarial que se obtiene es del 29 %. Una vez que se han descontado los efectos de las distintas características entre hombres y mujeres, el diferencial se reduce al 22 %. Esto significa que aproximadamente el 77 % del diferencial sin ajustar queda inexplicado después de tener en cuenta las diferencias en experiencia, estudios, etc., entre hombres y mujeres. Es decir, tres cuartas partes de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres se podría atribuir a discriminación. Si estos resultados dan una imagen fiable del fenómeno que se pretende medir, se puede concluir que la discriminación salarial de la mujer es elevada. En realidad, dicha discriminación no ocurre de una manera claramente observable, pues a menudo tiene lugar mediante la segregación ocupacional. La diferencia salarial discriminatoria resulta porque las mujeres ocupan puestos de trabajo que no se ajustan a sus cualificaciones. Aunque dentro de la ocupación específica no se aprecia discriminación, ésta sí existe porque con esas cualificaciones la persona debería situarse más arriba en la clasificación de puestos de trabajo. Debido a esto, no es fácil corregir la discriminación salarial. A menudo las mujeres tienen que esforzarse más para compensar las condiciones de trabajo adversas, lo que hace aún más difícil coordinar trabajo y familia.

## TERCERA PARTE

### LA FAMILIA

19. M. L. Moltó, «Estudio empírico de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo académico», *Estadística Española*, 102, 1984, pp. 105-28; A. Peinado, *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988; M. Riboud y F. Hernández, *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, 1986; S. de la Rica y A. Ugidos, «¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX, n.º 3, 1995, pp. 395-414; P. J. Hernández, «Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial», *Revista de Economía Aplicada*, vol. IV, n.º 11, 1996, pp. 57-80; G. Moreno, J. M. Rodríguez y J. Vera, *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1996.

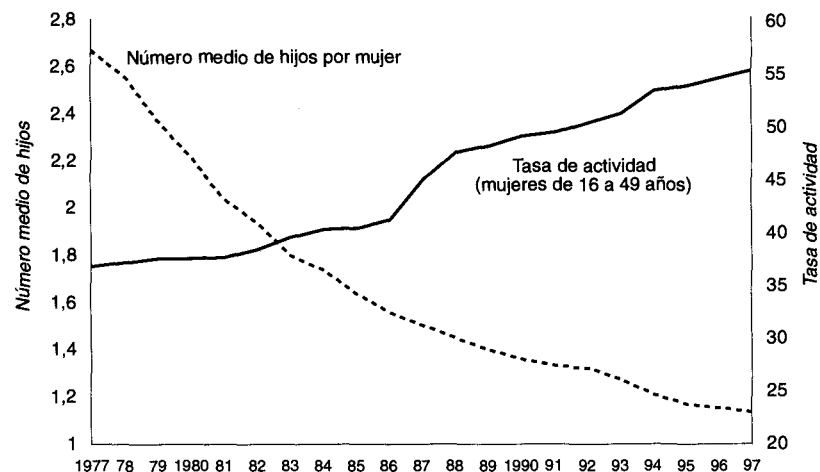
## CAPÍTULO 5

### LA CAÍDA DE LA FECUNDIDAD: CAUSAS Y EFECTOS

En el capítulo 3 se ha constatado el aumento continuo de la tasa de actividad femenina en España en los últimos veinte años. Este capítulo se ocupa de otro fenómeno que se ha desarrollado simultáneamente: la dramática disminución de la tasa de fecundidad. Para el conjunto nacional, la figura 5.1 muestra la evolución del número medio de hijos por mujer y la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 49 años. La llamada tasa de fecundidad total<sup>1</sup> pasó de 2,8 hijos por mujer en 1975 a 1,17 en 1997. Por su parte, la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 49 años pasó del 37 % en 1977 al 55 % en 1997.<sup>2</sup> Aunque las tendencias de la fecundidad y de la actividad laboral de la mujer presentan una alta correlación negativa, no está claro en qué sentido se da la

1. La tasa de fecundidad total del período (año) —también llamado indicador coyuntural de la fecundidad— se obtiene sumando las tasas específicas de fecundidad (para cada edad) de las mujeres de 15 a 49 años en el período. La tasa específica de fecundidad, a la edad  $x$  en el año  $t$  es el número de nacidos vivos de las mujeres de edad  $x$  en el año  $t$  dividido por el número de mujeres de  $x$  años cumplidos al 31 de diciembre del año  $t$ . La tasa de fecundidad total del período se denomina indicador coyuntural de la fecundidad porque predice el número de hijos que nacerían de una mujer representativa si a lo largo de su vida fértil (15-49 años) experimentara una fecundidad similar a la observada para las mujeres de 15 a 49 años en un año determinado. Este grupo de mujeres, que en un cierto año tienen edades de 15 a 49 años, se dice que forman una «generación o cohorte sintética». Por ello, a la tasa de fecundidad total también se le denomina «índice sintético de fecundidad».

2. Según datos del INE obtenidos a partir de la encuesta de fecundidad 1999, la tasa de fecundidad en 1999 era 1,07 hijos por mujer. Por su parte, la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 49 años era 55,84 en 1998 y 57,17 en 1999, manteniendo así su ritmo de crecimiento.



Fuente: Movimiento natural de la población, Proyecciones de población y EPA, 1977-1997.

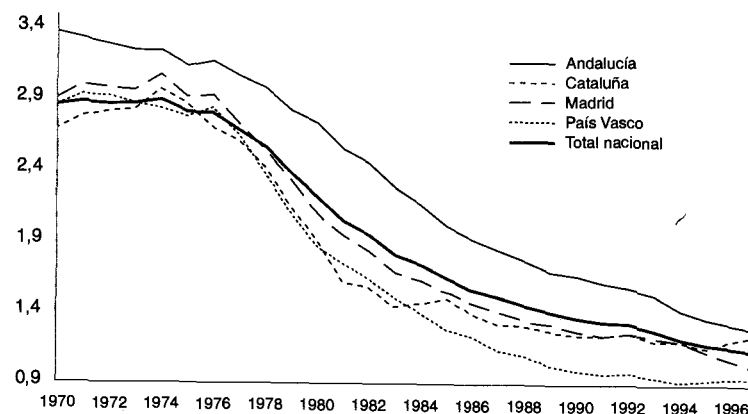
FIG. 5.1. *Fecundidad y actividad laboral.*

causalidad. Algo hay cierto: mayores oportunidades en el mercado reducen la disposición de las mujeres para dedicar su tiempo y esfuerzo a las tareas domésticas, ligadas sobre todo a la crianza de los hijos. Además, retrasar y/o tener menos hijos permite a la mujer iniciar y consolidar su carrera profesional.

A continuación se analiza la evolución de la fecundidad en España. Posteriormente se añade información que da pie a argumentar sobre la disyuntiva en la que se encuentran muchas mujeres al asignar su tiempo entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado. En un análisis sencillo se relacionan entre sí las series históricas de las tasas de actividad femenina y de fecundidad. Lógicamente, hay que tener también en cuenta otras variables fundamentales, como son la tasa de matrimonios, el nivel de estudios de las mujeres y la tasa de paro. Aparte de las cifras para el conjunto nacional, comparar los datos por Comunidades Autónomas permite enriquecer el análisis con la dimensión espacial. Este capítulo también se fija con cierto detalle en los determinantes de la fecundidad y en la importancia de las condiciones en las que se crían los hijos para evaluar el coste de tenerlos y las repercusiones sociales y económicas de una natalidad reducida.

## La evolución de la fecundidad

La tasa de fecundidad total ha disminuido con intensidad e ininterrumpidamente desde mediados de la década de los setenta. Como se puede apreciar en la figura 5.2, el descenso ha sido similar en las Comunidades Autónomas consideradas (Andalucía, Cataluña, Madrid y el País Vasco)<sup>3</sup> y para el total nacional. Aunque Andalucía partía del nivel más alto al principio del período, el gráfico muestra una tendencia a disminuir en los últimos años de la década de los noventa. Éste es también el caso en la Comunidad de Madrid, según las previsiones del Instituto Nacional de Estadística.<sup>4</sup> En las Comunidades de Cataluña y el País Vasco parece que la tasa de fecundidad total ha tocado fondo y comienza a recuperarse lentamente. Cabe destacar el caso de Cata-

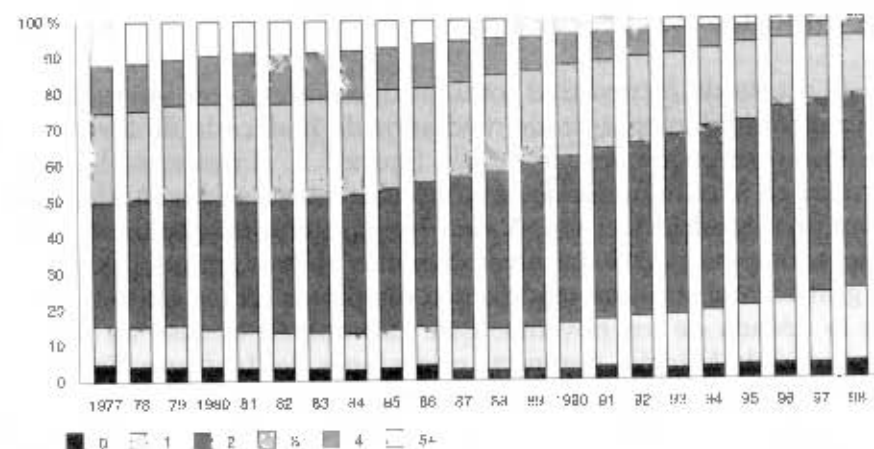


Fuente: Evolución de la fecundidad en España 1970-1994, INE, Madrid, 1998.

FIG. 5.2. *Número medio de hijos por mujer en España y en cuatro Comunidades Autónomas.*

3. Se han elegido estas cuatro Comunidades Autónomas porque reflejan bien la distribución de tasa de actividad de las mujeres de 16 a 64 años en 1990. Por debajo de la media, que era el 42 %, está Andalucía (36 %); por encima está Cataluña (47 %); y próxima a la media está el País Vasco (41%). Estas Comunidades también representan la distribución de la tasa de fecundidad pero en orden inverso. La excepción es el País Vasco, donde con una tasa de actividad femenina intermedia tiene una tasa de fecundidad de las más bajas.

4. INE, *Evolución de la fecundidad en España 1970-1994*, Madrid, 1998.



Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977-1998.

FIG. 5.3. Proporción de mujeres de 35 a 44 años según el número de hijos.

luña, pues entre las cuatro Comunidades ha pasado de ser la que tenía la tasa más baja a principios de los años ochenta a acercarse a la tasa andaluza a finales de los noventa, por encima de Madrid y el País Vasco.

La tasa de fecundidad se obtiene a partir de los censos de la población y del registro de nacimientos. A partir de este último el INE elabora las estadísticas del movimiento natural de la población. También la EPA, profusamente utilizada en el capítulo 3, permite documentar la marcada disminución de la tasa de fecundidad en España. La figura 5.3 contiene la distribución de mujeres de 35 a 44 años según el número de hijos que viven en el hogar. Este dato se puede considerar un indicador de la fecundidad completa, pues la inmensa mayoría de las mujeres han cerrado su ciclo reproductor alrededor de esas edades.<sup>5</sup> El gráfico pone de manifiesto varias pautas interesantes que pueden extrapolarse a la población: 1) el porcentaje de parejas que no lle-

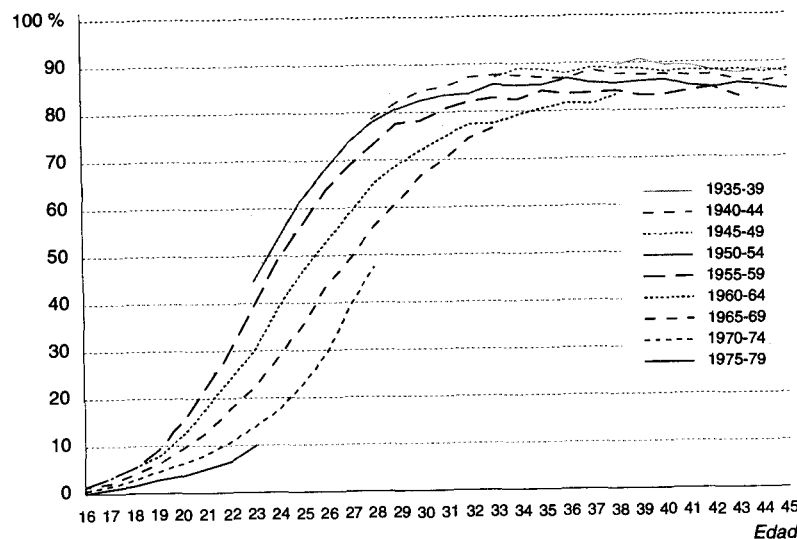
ga a tener ningún hijo se ha mantenido estable en todo el período, por debajo del 5 %. Este hecho cuestiona la creencia de que en España han aumentado las familias sin descendencia, aunque no se puede descartar que ello suceda entre las generaciones más jóvenes. Al interpretar datos de corte transversal de la población puede llegarse a esa conclusión errónea, puesto que el retraso de la maternidad hace aumentar el número de parejas jóvenes que a una cierta edad aún no han tenido hijos. Pero la figura 5.3 muestra que no ha aumentado el porcentaje de parejas que llegan sin hijos al final de su vida fértil. 2) El peso de las familias que sólo tienen un hijo se mantuvo estable, en torno al 10 %, hasta finales de la década de los ochenta. De 1989 a 1998, sin embargo, las parejas con la mínima descendencia pasaron del 11 al 20 %. 3) Si bien a finales de los años setenta poco más de un tercio de las familias llegaban a tener dos hijos como máximo, a finales de los años noventa eran más de la mitad. Por el contrario, las familias que sitúan su descendencia final en tres o más hijos han pasado del 50 al 25 % en el mismo período de tiempo. La reducción más drástica ha sido entre las familias que llegan a tener cuatro o más hijos, que han pasado de representar el 25 % en 1977 al 5 % en 1998.

Indudablemente, el retraso en el calendario nupcial ha contribuido a la caída en la tasa de fecundidad en España. Para las edades más jóvenes, la figura 5.4 muestra el continuo descenso en el porcentaje de mujeres casadas por generaciones.<sup>6</sup> A los 28 años, por ejemplo, estaban casadas el 78 % de las mujeres nacidas en el período 1945-1949; a esa misma edad, el porcentaje de casadas era del 65 % en la generación de 1960-1964 y el 47 % en la generación de 1970-1974. Como es claramente visible en el gráfico, la tendencia al retraso en el matrimonio continúa en la generación de 1975-1979. Entre los 40 y los 45 años, alrededor del 85 % de las mujeres se encuentran casadas, sin que se aprecien grandes diferencias generacionales. Es decir, la inmensa mayoría de las mujeres —por encima del 80 %— contrae matrimonio antes de cumplir los cuarenta; lo que implica que el retraso en contraer matrimonio no supone necesariamente un aumento de la soltería final.

5. Los datos están basados en mujeres casadas con la persona principal o de referencia en la encuesta, o que son ellas mismas la persona principal. Por eso quedan excluidas aproximadamente un 10 % de las mujeres de 35 a 44 años que no cumplen ese requisito. Además, la EPA sólo recoge información sobre los hijos que viven en el hogar de los padres.

6. Para hacer el seguimiento de las generaciones con los datos de la EPA se han utilizado los segundos trimestres de cada año del período 1977-1998.

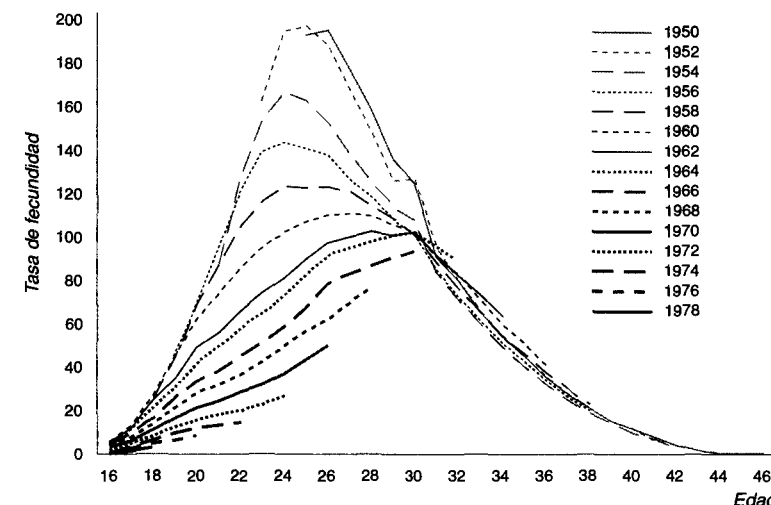




Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977-1998.

FIG. 5.4. *Proporción de mujeres casadas por generaciones.*

En la medida en que se aplaza el matrimonio también se aplazan los hijos. Sin embargo, el marcado descenso de la tasa de fecundidad total (indicador coyuntural) en España demuestra que, además de aplazarse los hijos, se tienen menos a lo largo del ciclo vital. Claramente, la fecundidad completa ha disminuido en las sucesivas generaciones, como pone de relieve la figura 5.3. De hecho, el retraso del matrimonio puede ser, en parte, debido a que la gente desea tener menos hijos y por lo tanto estima que cuenta con tiempo de sobra para tenerlos más adelante. Puesto que el indicador coyuntural de la fecundidad se obtiene a partir de distintas generaciones de mujeres que se encuentran en diferentes momentos de su vida fértil, dicho indicador está afectado por variables temporales o coyunturales y también por cambios en el comportamiento de una generación a otra. Esto último es lo que se denomina *efecto generación*. Un ejemplo de efecto generación es un cambio brusco en la cronología de los nacimientos a lo largo de la vida fértil, como es el hecho de que las nuevas generaciones retrasen la maternidad. Al obtenerse como la suma de las tasas de fecundidad específicas (por edades), la fe-



Nota: La tasa de fecundidad específica se define aquí como el número de nacimiento por cada mil mujeres de una edad determinada en un año dado. El número medio de hijos para una mujer representativa de una cierta generación es la suma acumulada de la tasa en cada año dividida por mil.

Fuente: Movimiento natural de la población y Proyecciones de población (INE).

FIG. 5.5. *Tasas específicas de fecundidad por edad para diversas generaciones.*

cundidad total disminuirá durante un cierto número de años: las mujeres situadas en la primera parte de su vida fértil han decidido tener los hijos más tarde y las mujeres situadas en la segunda parte de su vida fértil ya han tenido la mayoría de los hijos que desean tener. El indicador coyuntural de la fecundidad se ve afectado por este cambio en la cronología de los nacimientos a lo largo del ciclo vital de las generaciones. En la medida en que ese retraso en la maternidad de una generación a otra se hace progresivamente y no de golpe, el indicador coyuntural de la fecundidad cae paulatinamente durante un cierto tiempo. Esta caída podría ocurrir transitoriamente incluso sin que la descendencia final de cada generación disminuyera.<sup>7</sup> Es obvio que el

7. Un argumento análogo es válido para justificar un aumento de la tasa de fecundidad total. Ésta puede aumentar cuando las generaciones que decidieron aplazar sus hijos comienzan a tenerlos, alcanzada la edad deseada para ello; siempre que la fecundidad de las generaciones más jóvenes haya dejado de descender, o aun descendiendo no compense el aumento de la fecundidad de las generaciones de más edad.

descenso de la natalidad en España no obedece sólo a causas coyunturales.

Aunque en España se ha producido un cambio generacional en el sentido de tener los hijos más tarde, también es cierto que se ha reducido el número de hijos que por término medio tiene una mujer a lo largo de su vida fértil. Para ilustrarlo, la figura 5.5 muestra las tasas específicas (por edades) de fecundidad de todos los órdenes de nacimiento. Debido a que los datos sobre nacimientos están convenientemente desagregados sólo para el período 1975-1996, se recoge únicamente parte de la vida fértil de cada generación. Como se puede comprobar, la caída en la fecundidad en las edades jóvenes no se compensa con el incremento de la fecundidad a edades posteriores. De ello resulta la reducción en el número medio de hijos por mujer en las sucesivas generaciones hasta una determinada edad, según los cálculos que permiten los datos disponibles.<sup>8</sup> Al mismo tiempo, a las edades iniciales, la fecundidad continúa disminuyendo en las generaciones más recientes, lo cual es coherente con el descenso sostenido en la proporción de mujeres casadas (véase la figura 5.4).

Anteriormente se ha comentado que de las cuatro Comunidades Autónomas elegidas para hacer comparaciones, resalta el comportamiento de la fecundidad en Cataluña, al haberse estabilizado la tasa en los últimos años e iniciarse una leve recuperación. Esta recuperación también se observa en el País Vasco, aunque a partir de una tasa más baja (figura 5.2). Información adicional, basada en las tasas de fecundidad específicas por Comunidades Autónomas, muestra que la estabilización y leve aumento de la tasa de fecundidad total en Cataluña se debe al grupo de mujeres menores de 30 años, especialmente el de 25 a 29 años. Lo que sugiere que no se trata de un efecto puramente coyuntural asociado a cambios en la cronología de la maternidad. Sí se aprecia un leve aumento de la tasa de fecundidad total entre las mujeres de 30 a 34 años, resultado probablemente de que han retrasado la maternidad hasta esa edad. El que la recuperación de la natalidad en Cataluña tenga un componente coyuntu-

8. Los índices de fecundidad por generaciones se han calculado a partir de las estadísticas del movimiento natural de la población (MNP) para el período 1975-1996 y de los datos de la población derivados de los censos. A diferencia de las generaciones obtenidas de la EPA que son por grupos de edad, ahora son generaciones por edades simples, aunque en los gráficos no se incluyen todas.

ral no quiere decir que la tendencia no se afiance en el futuro, dados los índices tan bajos alcanzados. La propia dinámica de la fecundidad ha llevado a una clara convergencia en las tasas de fecundidad total entre las mujeres mayores de 30 años por Comunidades Autónomas. Aunque para la Comunidad de Madrid, la figura 5.2 muestra un descenso en la tasa estimada de fecundidad total en 1997, datos más recientes indican un estancamiento en torno a 1,14 hijos por mujer, aunque el número de nacimientos volvió a disminuir en 1998.<sup>9</sup>

En la encuesta de fecundidad 1999, realizada por el INE, se estima que las mujeres en edad fértil (15-49 años en 1999) han tenido en promedio 1,07 hijos por mujer; desde 0,02 hijos las mujeres de 15 a 19 años hasta 2,36 hijos las mujeres de 45 a 49 años. Puesto que en torno a los 45-49 años finaliza el ciclo reproductor, se puede afirmar que 2,36 hijos por mujer a lo largo de la vida de dicho grupo de edad constituye una medida de su fecundidad completa. Los datos del avance de resultados hecho público por el INE,<sup>10</sup> muestran que la tasa de fecundidad completa —de las mujeres de 45-49 años— varía con su situación laboral en el momento de la entrevista: 2,24 hijos entre las mujeres ocupadas y 2,54 hijos entre las mujeres que se dedican a las labores del hogar. Basándose en los resultados de la citada encuesta, el INE considera que no cabe esperar un gran aumento de la fecundidad en los próximos años. La intención de tener más hijos la comparten el 49 % de las mujeres que tienen uno, el 6 % de las que tienen dos y el 1 % de las que tienen tres.

#### FECUNDIDAD, ACTIVIDAD LABORAL, ESTUDIOS Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Como muestra la figura 5.1, en contraposición a la tendencia decreciente de la tasa de fecundidad total, la tasa de actividad femenina ha seguido una trayectoria creciente. Con algunos matices, esa correlación se observa en cada una de las cuatro Comunidades Autónomas consideradas. Para cada una de éstas y para España, el cuadro 5.1 contiene los coeficientes de correla-

9. Instituto Estadístico de la Comunidad de Madrid, nota de prensa, 1999.

10. Nota de prensa, INE, 21 de diciembre de 1999.

CUADRO 5.1. *Coefficientes de correlación en el período 1977-1995 entre la tasa de fecundidad total y las variables indicadas para mujeres de 16 a 45 años*

	Tasa de actividad	Tasa de paro	% mujeres con estudios universitarios	% mujeres casadas
España	-0,87	-0,95	-0,95	0,95
Andalucía	-0,88	-0,98	-0,96	0,96
Cataluña	-0,83	-0,82	-0,86	0,85
Madrid	-0,86	-0,76	-0,90	0,80
País Vasco	-0,84	-0,95	-0,92	0,91

Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977-1995.

ción para el período 1977-1995 entre la tasa de fecundidad y las tasas de actividad y de paro, el porcentaje de mujeres con estudios universitarios y el porcentaje de mujeres casadas; siempre con referencia al grupo de edad 16-45. Para España, la tasa de fecundidad tiene una alta correlación negativa con la tasa de actividad femenina (-0,87), con la tasa de paro femenina (-0,95) y con el porcentaje de mujeres con estudios universitarios (-0,95); y una correlación positiva con el porcentaje de mujeres casadas (0,95). Los coeficientes de correlación para cada una de las cuatro Comunidades Autónomas consideradas confirman estos resultados, con algunas diferencias poco destacables en los valores de los coeficientes obtenidos.

Dada la información sobre la dimensión espacial, también se han calculado los coeficientes de correlación de la tasa de fecundidad total con las variables indicadas en el corte transversal de las 17 Comunidades Autónomas (cuadro 5.2) para cada uno de los años del período 1977-1995. La correlación de la tasa de fecundidad con la tasa de actividad en el espacio es bastante variable a lo largo del período, aunque muestra una tendencia clara: comienza siendo negativa y baja en términos absolutos hasta principios de los años ochenta, sigue siendo negativa pero alta en valor absoluto hasta finales de los ochenta (en torno al -0,60) y vuelve disminuir en términos absolutos hasta hacerse positiva en 1995 (0,08); es decir, cuando la tasa de actividad es alta y la de fecundidad baja (o viceversa) la correlación entre ambas variables en el espacio es poco significativa. Aunque la evolución temporal de la fecundidad y de la actividad femenina muestra una

CUADRO 5.2. *Coefficientes de correlación entre la tasa de fecundidad y las variables indicadas para mujeres de 16 a 45 años (17 Comunidades Autónomas)*

	Tasa de actividad	Tasa de paro	% mujeres con estudios universitarios	% mujeres casadas
1977	-0,21	0,47	0,24	0,02
1978	-0,27	0,41	0,06	-0,12
1979	-0,41	0,24	-0,39	-0,02
1980	-0,65	0,17	-0,23	-0,21
1981	-0,79	0,27	-0,42	-0,10
1982	-0,67	0,07	-0,50	-0,22
1983	-0,69	0,09	-0,54	-0,11
1984	-0,54	0,16	-0,60	-0,12
1985	-0,59	0,19	-0,73	0,01
1986	-0,68	-0,03	-0,66	-0,11
1987	-0,41	0,31	-0,59	-0,22
1988	-0,32	0,10	-0,57	0,05
1989	-0,22	0,23	-0,46	0,06
1990	-0,35	0,26	-0,69	0,20
1991	-0,14	0,18	-0,66	0,29
1992	-0,28	0,23	-0,63	0,37
1993	-0,11	0,27	-0,65	0,54
1994	-0,13	0,18	-0,61	0,63
1995	0,08	0,21	-0,47	0,42

Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977-1995.

alta correlación negativa, la dimensión espacial, por Comunidades Autónomas, pone de relieve que esa correlación negativa no es tan evidente. La variabilidad de la tasa de fecundidad por Comunidades Autónomas en España obedece a muchos factores, entre los que la tasa de actividad femenina es sólo uno de ellos.

La correlación entre la tasa de fecundidad y la tasa de paro femenino es positiva, salvo en algún año, pero poco significativa en la mayor parte del período. La correlación entre la tasa de fecundidad y el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es positiva en 1977 (0,24), disminuye considerablemente en 1978 y se hace negativa a partir de entonces, elevándose en términos absolutos a lo largo de los años ochenta para estabilizarse en torno al 0,6. Finalmente, la correlación entre la tasa de fecundidad y el porcentaje de mujeres casadas tiene un signo negativo o próximo a cero de 1977 a 1987; a partir de este último año se hace

positiva, aumenta progresivamente hasta 1994 (0,63) y disminuye a 0,42 en 1995. Por lo tanto, la correlación entre la tasa de fecundidad y la tasa de actividad, la tasa de paro, el porcentaje de mujeres con estudios universitarios y el porcentaje de mujeres casadas, es altamente variable en el tiempo, por lo que es difícil extraer conclusiones claras.

Por ejemplo, el que la correlación de la tasa de fecundidad total y el porcentaje de mujeres 16 a 45 años casadas haya aumentado considerablemente entre Comunidades Autónomas a lo largo del período considerado se puede interpretar como que las diferencias de fecundidad en el espacio dependen de la tasa de matrimonios más ahora que antes. Parte de la explicación es que la dispersión del porcentaje de mujeres casadas se ha mantenido estable y ha disminuido considerablemente la dispersión espacial de la tasa de fecundidad. Si la mayoría de los niños nacen en el seno del matrimonio y las parejas tienen menos hijos, diferencias regionales en el porcentaje de mujeres casadas explican ahora mejor que antes las diferencias regionales en la tasa de fecundidad.<sup>11</sup> Aunque en algunos países europeos hasta un 25 % de los niños nacen fuera del matrimonio, en España el porcentaje está en torno al 10 %. Esto significa que un retraso en la fecha del matrimonio lleva en casi todos los casos a un retraso de los hijos, incluso entre las parejas estables.

### ¿De qué depende la fecundidad?

En el capítulo 1 se expuso el marco conceptual en el que se puede explicar cómo deciden las mujeres distribuir su tiempo entre el hogar y el mercado de trabajo. La forma en que se plantean las decisiones sobre el número de hijos podría parecer excesivamente «economicista», al someter al razonamiento y al cálculo económico cuestiones que trascienden el ámbito de lo material. En un libro que contiene contribuciones fundamentales a la economía de la familia, su editor, Theodore W. Schultz, anticipaba con preocupación que «muchas personas, sensibles y

11. Si cada pareja tuviera un hijo y todos los niños nacieran dentro del matrimonio, la correlación espacial entre el porcentaje de mujeres de 15 a 49 años casadas y la tasa de fecundidad específica del mismo intervalo de edad sería positiva y muy elevada.

conscientes, se sentirán ofendidas por estos estudios sobre la fecundidad por considerarlos denigrantes para la familia y la maternidad».<sup>12</sup> Sin embargo, tener hijos es una faceta de la actividad humana a la que se puede aplicar la teoría económica, porque ésta está basada en un hecho básico y fundamental: la existencia de necesidades que han de ser satisfechas con recursos limitados.

El comportamiento de las familias en sus actividades reproductoras responde a las preferencias de los padres por los hijos. Como se explicó en el capítulo 1, los padres tienen preferencias específicas por una cierta cantidad y calidad de los hijos. Lógicamente, el cumplimiento de tales preferencias depende de los recursos disponibles y de sus posibles usos alternativos. El tiempo de los padres puede ser utilizado en actividades diversas. Para alcanzar la máxima satisfacción tienen que evaluar los costes y los beneficios de cada acto. La crianza de los hijos reporta satisfacciones, pero también supone costes y sacrificios. El objetivo de las familias es encontrar el justo equilibrio entre los costes que causan y las satisfacciones que proporcionan los hijos.

Es razonable suponer que la presencia de niños pequeños en el hogar hace más complicado para la mujer trabajar fuera de casa. Para ilustrarlo, el cuadro 5.3 presenta las tasas de actividad femenina según la presencia de hijos y la edad del menor. Todas las cifras están referidas a las mujeres de 20 a 45 años. En 1987 la tasa de actividad de todas las mujeres de esa edad era del 35 %, cifra muy similar a la tasa de actividad de las mujeres con el hijo más pequeño de menos de seis años. Sin embargo, el incremento en las respectivas tasas entre 1987 y 1997 fue más de cuatro puntos porcentuales superior entre las primeras. En ese período, el incremento en la tasa de actividad más alto observado es el que tuvo lugar entre las mujeres cuyo hijo menor había alcanzado la edad escolar (seis o más años).<sup>13</sup> Entre las mujeres con hijos, el

12. T. W. Schultz, *Economics of the family: marriage, children, and human capital*, University of Chicago Press, 1975, p. 4.

13. Al contrario que en España, en Estados Unidos se ha constatado que han sido las mujeres con hijos pequeños (menores de 6 años) las que se incorporaron más intensamente a la actividad laboral en los años setenta y ochenta (véase V. J. Hotz, J. A. Klerman y R. J. Willis, «The economics of fertility in developed countries», en *Handbook of population and family economics*, editado por M. R. Rosenzweig y O. Stark, Elsevier Science, 1997, cap. 7). Una posible explicación es que han mejorado las condiciones bajo las que la mujer con hijos pequeños se incorpora al mercado de trabajo. Sin embargo,

CUADRO 5.3. *Tasas de actividad de la mujer en función de la edad del hijo menor. Mujeres de 20 a 45 años, casadas con la persona principal*

	1987	1992	1997	Variación 1987-1997 (%)
Todas	35,1	46,8	55,6	58,4
Con hijos	33,3	44,6	53	59,2
Sin hijos	58,5	71	78,5	34,1
≥ 18	28,4	38,9	47,4	66,7
< 18	33,4	44,8	53,4	59,7
< 6	35,7	44,4	52	45,7
< 3	37	42	50,3	35,8
≤ 1	36,2	39,2	49	35,1
De 3 a 5	34,4	47,1	53,8	56,2
De 6 a 13	31,6	45,6	54,3	71,9
De 14 a 17	30,1	43,1	55	82,9

Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977-1995.

aumento de la actividad entre 1987 y 1997, según la edad del menor, fue: 36 % (13 puntos porcentuales) si tenía menos de tres años; del 56 % (19 puntos porcentuales) entre las mujeres cuyo hijo menor tenía de 3 a 5 años; 72 % (22,7 puntos porcentuales) si tenía de 6 a 13 años; y 83 % (24,9 puntos porcentuales) si tenía de 14 a 17 años.

Un cuadro similar al comentado se puede obtener con la tasa de ocupación, que es el porcentaje de personas ocupadas en la población de una determinada edad. Entre 1987 y 1997 el aumento de la tasa de ocupación de las mujeres de 20 a 45 años fue del 37,5 % (10 puntos porcentuales) si el hijo más pequeño tenía menos de tres años, y del 56,6 % (14 puntos porcentuales) si el hijo menor tenía de 6 a 13 años. Para interpretar correctamente estas cifras hay que tener en cuenta que en un año determinado, 1987 por ejemplo, la edad del hijo menor está correlacionada con la edad de la madre. El que una mujer con un hijo más pequeño tenga una tasa de actividad (u ocupación) más alta que otra mujer con un hijo de más edad, es en parte debido a que las muje-

hay que tener en cuenta que, a diferencia de los países de la Unión Europea —donde existe el permiso de maternidad retribuido— en Estados Unidos no se implantó el permiso de maternidad (no retribuido) hasta 1993.

res más jóvenes, una vez fuera del sistema educativo, tienden a participar más en el mercado de trabajo.

De estos datos se puede sacar una conclusión, y es que para entender la igualdad de oportunidades de la mujer hay que reconocer que la maternidad es un obstáculo a la integración laboral. Hay que tomar conciencia de esta realidad para diseñar la política pública más adecuada. Más ayuda pública a la mujer y, en general, a las familias, contribuye a reducir el coste que representan los hijos. Por esta razón, las políticas que persiguen la igualdad de oportunidades de la mujer tienen que ir unidas a las políticas familiares. Querer separarlas, o prescindir de estas últimas, lleva indefectiblemente al descenso de la fecundidad como manifestación genuina de la respuesta de las familias al sistema de incentivos dominante. Esto parece ser lo que ha sucedido en España en los últimos veinte años. La ausencia de políticas familiares ha precipitado el número medio de hijos por mujer. Por la carencia de políticas familiares, los servicios para el cuidado de los niños menores de tres años no han estado con la relevancia precisa en la agenda de la política social española. Si no fuera por la nada desdeñable contribución de los abuelos en el cuidado de los niños, las mujeres españolas lo hubieran tenido todavía más difícil.<sup>14</sup>

### ¿Quién cuida a los hijos?

Armonizar la maternidad o crianza de los hijos con el trabajo fuera del hogar es una necesidad creciente de las sociedades desarrolladas, donde el trabajo remunerado y la carrera profesional son aspiraciones de primer orden para el hombre y la mujer. Alcanzado ya, en el umbral del tercer milenio, el pleno derecho a la igualdad económica de la mujer con el varón, falta aún que se realice plenamente la igualdad económica de hecho. Es decir, que se eliminen los obstáculos que impiden a la mujer

14. El importante servicio que los abuelos han prestado a la crianza de los hijos en España ha atenuado los efectos negativos de la carencia de una política social de apoyo a la familia. Sin embargo, las futuras generaciones de madres se van a beneficiar menos de la ayuda de los abuelos puesto que cada vez las abuelas se parecen más a sus hijas en su compromiso con la actividad laboral (véase C. Tobío, *Women's strategies and the family-employment relationship in Spain*, 1998, mimeo).

realizarse como trabajadora sin tener que sacrificar la vida familiar y/o la maternidad. Y que sus esfuerzos se vean compensados con condiciones de trabajo equiparables a las del varón (entre ellas, por supuesto, el salario).

La política familiar —marginada durante la democracia española por sus reminiscencias franquistas— tiene una deuda con la mujer española. Irónicamente, el feminismo ha ignorado la política familiar por asociarla con la ideología conservadora y, más concretamente, por identificarla con la dictadura de Franco. Se ha considerado que los valores ligados a la familia y la política pública dirigida a ella eran una rémora para la liberación e igualdad de oportunidades de la mujer. Sin embargo, la política familiar —concebida como el conjunto de medidas de apoyo a la organización del hogar y a la crianza de los hijos— debe ser una aliada de la mujer en su andadura hacia la plena igualdad económica con el varón. Hay que aceptar que el conflicto entre vida familiar y trabajo se agrava porque la mujer sigue siendo responsable en mayor medida que el hombre de la crianza de los hijos. En parte esto es debido a que hay cuidados del hijo que sólo la madre puede dar, como la lactancia materna, por ejemplo. Para facilitar esta importante contribución de la madre a la salud de su hijo, la flexibilidad en la jornada laboral es una ayuda para las mujeres que desean incorporarse al mercado de trabajo poco después de dar a luz. Pero la elección de amamantar al hijo no debe añadir más obstáculos a los que ya afronta la madre en el mercado de trabajo.

A veces, dar cauce a sus aspiraciones profesionales significa para la mujer competir laboralmente en las mismas condiciones que el varón. Esto puede implicar el desempeño de una jornada laboral a tiempo completo; en cuyo caso la crianza de los hijos tiene que ser delegada o compartida con otros miembros del hogar o encomendada a un servicio cualificado. Incluso cuando existe la posibilidad de realizar una jornada a tiempo parcial o flexible, el cuidado de los hijos no escolarizados tiene que realizarlo alguien durante el tiempo en que los padres están ausentes del hogar. Por esta razón, si bien la jornada flexible puede ayudar a las madres a conciliar el trabajo con la familia y es especialmente útil en los primeros años de vida del niño, la necesidad de delegar el cuidado de los hijos no escolarizados (fundamentalmente menores de tres años) va a seguir existiendo.

Solamente el apoyo económico y social a la familia para el cuidado de los niños menores de tres años beneficia tanto a éstos como a la madre. En España se está llegando a una cierta polarización en cuanto al cuidado de los niños menores de seis años. Por un lado, se avanza hacia la total escolarización de los que tienen tres o más años y, por otro, no existe infraestructura adecuada ni suficiente para proporcionar un servicio público de cuidado de los niños menores de tres años. Incluso en las ciudades mejor dotadas de infraestructuras, como Madrid por ejemplo, las escuelas maternas o «guarderías» de titularidad pública son una minoría, inaccesibles para la mayor parte de la población. Casi toda la oferta de servicios de cuidados para niños menores de tres años es privada,<sup>15</sup> sin que exista una regulación ni un control reglamentario para garantizar una mínima calidad del servicio.

Si pensamos que la falta de apoyo a las familias con niños pequeños en España es uno de los factores que están detrás de la caída de las tasas de fecundidad hasta niveles desconocidos en los países desarrollados,<sup>16</sup> las medidas de apoyo a esas familias se pueden calificar de urgentes. Para refrendar esa urgencia basta tomar conciencia de que la tasa de fecundidad en España es extremadamente baja y constituye un «problema» social que siga disminuyendo o que se mantenga tan baja. Una tasa de fecundidad media de poco más de un hijo por mujer se puede considerar un problema porque no contribuye a renovar la población, y el descenso de la población tiene connotaciones negativas. En el contexto de este trabajo el problema es que una tasa de fecundidad tan baja pone de relieve la existencia de un desequilibrio pro-

15. Paralelamente a la falta de regulación de estos establecimientos, a pesar de que prestan un servicio tan trascendente y delicado, hay escasa información. Han sido infructuosos los intentos por obtener estadísticas fiables sobre el número de guarderías, número de niños matriculados, etc.

16. El demógrafo J. Chesnais analiza el caso de Italia, que es muy parecido al español, y lo compara con el caso de Suecia. Considera dos factores para explicar la caída de la natalidad en Italia: 1) el aumento de la educación y la actividad laboral de las mujeres; y 2) la falta de apoyo social a los niños, dado que el gasto público dedicado a ellos ha disminuido a cifras ridículas debido en parte a que no ha aumentado a la par que la inflación (véase J. C. Chesnais, «Fertility, family and social policy in contemporary europe», *Population and Development Review*, vol. 22, n.º 4, 1996, pp. 729-39). El parecido entre Italia y España en este aspecto es muy alto (véase C. Valiente, «Olvidando el pasado: la política familiar en España 1975-1996», *Gestión y Análisis de Política Pública*, n.º 5/6, 1996, pp. 151-62).

fundo entre el trabajo productivo y el trabajo «reproductor», entendido éste como el que se dedica a realizar las tareas domésticas (principalmente la crianza de los hijos). En condiciones adversas para las tareas reproductoras, no sólo se retrasa el nacimiento de los hijos, sino que cada nueva generación —como ponen de manifiesto los datos del movimiento natural de la población analizados anteriormente— ha decidido reducir su descendencia final. El retraso en la edad a la que sucesivas generaciones contraen matrimonio tiene mucho que ver con las dificultades que encuentran los jóvenes para insertarse en el mercado laboral y condiciona la natalidad.<sup>17</sup> En las conclusiones de este libro se exponen y comentan con cierto detalle un menú de políticas de apoyo a las familias, concebidas como políticas que persiguen la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo.

### ¿Crisis demográfica?

En el barómetro de marzo de 1998 realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS),<sup>18</sup> el 85 % de las personas encuestadas consideraba que en cinco años el número de hijos por familia seguirá igual o habrá disminuido. Además, el 67 % opinaba que el descenso de la natalidad en España es algo «malo» o «muy malo». Entre las razones por las que no se tienen más hijos, las personas entrevistadas destacaban las económicas. Por eso, el 66 % consideraba las ayudas económicas por hijos —bien a través de deducciones fiscales o mediante transferencias monetarias— como las más apropiadas para fomentar el incremento de la natalidad. Estos datos demuestran que la población española es consciente de las causas y consecuencias de una baja tasa de natalidad. Asimismo, los datos ponen de manifiesto que los españoles no están satisfechos con un número medio de hijos tan reducido (alrededor de 1,1 en 1997). El 58 % de las personas de 18 o más años desean tener dos hijos, el 26 % desea tener tres

17. También cabe pensar que el retraso en el matrimonio o en la formación de un nuevo hogar por parte de los jóvenes obedece a un mayor deseo de independencia y también a la intención de tener pocos hijos. Véase N. Ahn y P. Mira, «Job bust, baby bust: the spanish case», Documento de trabajo 99-06, FEDEA, 1999.

18. Estudios CIS 2.283, marzo 1998.

y 8 % desea tener cuatro o los que vengan. No es lo mismo el deseo que la realidad. De estos datos se podría inferir que los españoles no están satisfechos con el número de hijos que tienen. Sin embargo, según la misma encuesta del CIS, el 74 % de las personas con hijos están satisfechas con los que tienen en el momento de la entrevista. En todo caso, la gente alega razones económicas para tener menos hijos.

Para que se mantenga el tamaño de la población se necesita algo más de dos hijos por pareja —2,1, la llamada tasa de reemplazo—, ya que una parte de las personas nacidas nunca alcanzan la edad adulta. España está por debajo de esta tasa desde 1981. ¿Ha tocado ya fondo la tasa de fecundidad en España? ¿Se puede desencadenar una crisis demográfica? ¿Cuáles son sus implicaciones? Es evidente que a largo plazo, una tasa de fecundidad tan baja como la que existe actualmente en España causa problemas importantes. Si la baja tasa de fecundidad se mantiene, puede producir una disminución considerable de la población. Esto no sería un problema si no fuera porque implica un aumento desmesurado del envejecimiento de la misma. La tasa de mortalidad llegaría a ser muy superior a la tasa de natalidad. Si no aumenta considerablemente el flujo de inmigrantes, en 50 años la población española podría reducirse casi en un tercio. Una población envejecida causa desequilibrios en la sociedad, puesto que las instituciones tienen que adaptarse a una situación nueva (más personas saliendo de la actividad y menos jóvenes entrando en el mercado de trabajo). Con esa dinámica demográfica, la sociedad se hace más dependiente y más vulnerable a los avatares de la economía global.

La inmigración tendría que ser muy elevada para restaurar el equilibrio demográfico. Sin embargo, un flujo migratorio tan intenso puede causar problemas de otra índole, con lo que en realidad no es una alternativa viable para mantener el equilibrio de la población a largo plazo. Esto significa que, en cualquier caso, es necesaria una recuperación de la «normalidad» en el comportamiento reproductor de las familias. Cuando los efectos negativos de la baja fecundidad se ven claramente por parte de la opinión pública, es probable que la reacción sea en la dirección indicada. Por ejemplo, cabe esperar que los representantes políticos propongan y acometan medidas para fomentar la natalidad. Hasta el momento, los medios de comunicación, como

transmisores de la opinión pública, han manifestado un tímido interés por animar el debate sobre las tendencias demográficas en España. Aunque según las encuestas de opinión del CIS la gente percibe la baja tasa de fecundidad como un «problema», esto no se ha trasladado a los agentes que tienen influencia en la opinión pública. En un libro reciente sobre la nueva familia, su autora afirma que la educación, la formación profesional y el trabajo remunerado «compiten enormemente con la maternidad y la crianza de los hijos en términos de tiempo. Mi interpretación es que las mujeres españolas no están dispuestas a renunciar a estas aspiraciones recién alcanzadas y que, como primera medida, han reducido drásticamente el número de sus hijos. La compatibilidad del trabajo y de la familia es muy difícil y los hombres y las mujeres jóvenes la resuelven teniendo *menos familia*».<sup>19</sup>

Paradójicamente, los hogares obtienen más y más ingresos que se reparten entre menos y menos miembros. El trabajo de las mujeres es la riqueza de las familias, más notoria debido a lo exiguo de su tamaño. Esto significa que el gasto por hijo es hoy más alto que nunca. Los hijos gozan de más bienes materiales, pero de menos atenciones de los padres. El ritmo que imprime la sociedad moderna en el uso del tiempo, tanto de trabajo como de ocio, deja poco margen para las tareas domésticas y la vida en familia. Este ámbito ha sido invadido por un huésped muy absorbente: la televisión. Ésta se utiliza a veces como *canguro*, y otras veces se convierte en el centro de atención del grupo familiar. Impulsada por la influencia exterior y por su propia dinámica interna, la organización familiar se ha transformado profundamente. Algunas claves de los cambios habidos se ofrecen en el siguiente capítulo.

## CAPÍTULO 6

### LA ORGANIZACIÓN FAMILIAR

El aumento de la actividad laboral de la mujer y la caída de la fecundidad han inducido cambios profundos en la organización familiar. A su vez, la nueva organización familiar ha condicionado las actitudes y preferencias de mujeres y hombres. Puesto que actividad laboral, fecundidad y organización familiar son asuntos estrechamente imbricados, es difícil establecer claras relaciones de causalidad entre ellos en un solo sentido. La participación de la mujer en el mercado de trabajo reduce el margen de tiempo para la crianza de los hijos, y se opta por tener menos. Igualmente, menores responsabilidades familiares permiten a los cónyuges volcarse en el trabajo fuera de casa y, más específicamente, facilitan a la mujer el desarrollo de su carrera profesional. A pesar de los ajustes en la distribución del tiempo entre trabajo y familia, las tensiones han surgido inevitablemente. El reparto de las tareas domésticas entre el hombre y la mujer sigue siendo desigual y, en ocasiones, motivo de insatisfacción y celos.

En el matrimonio tradicional, el marido trabajaba fuera de casa y la mujer se dedicaba a las labores domésticas. La transición de este modelo de reparto del trabajo a otro en el que los dos miembros de la pareja aspiran a una carrera profesional, se ha hecho, o se está haciendo, con un alto coste para la mujer. Al tener que compatibilizar el trabajo fuera y dentro del hogar, su tiempo de ocio se ha reducido considerablemente. El frágil equilibrio entre trabajo doméstico y trabajo remunerado se ve roto a

19. Inés Alberdi, *La nueva familia española*, Taurus, 1999, p. 149.



menudo por el conflicto de intereses. La ruptura de la pareja o el divorcio es a veces una manifestación de las dificultades para coordinar la vida profesional y las responsabilidades familiares. Las tensiones debidas a los problemas para compatibilizar trabajo y familia, revelan la importancia de la organización familiar. A partir de su estudio es posible evaluar los éxitos y fracasos de las mujeres en su búsqueda de igualdad económica con los varones.

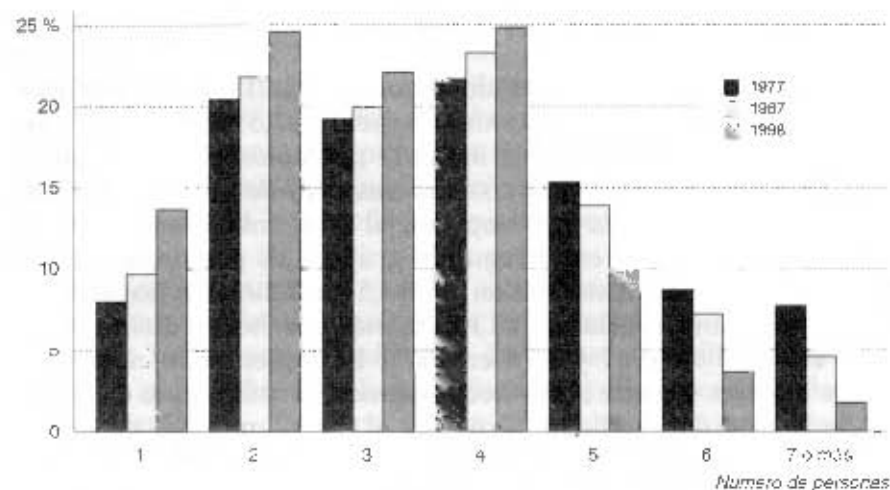
Desde otro punto de vista, el aumento de la actividad laboral de la mujer y la disminución de la fecundidad tienen una consecuencia inmediata: la reducción del tamaño familiar. Conviene fijarse en el tamaño de la familia porque ayuda a comprender las nuevas pautas de comportamiento de los individuos en los ámbitos laboral y doméstico. Por ejemplo, el retraso del matrimonio hace que los jóvenes permanezcan más tiempo en el hogar de sus padres. Esto se ve favorecido por un menor tamaño familiar y por el trabajo de la mujer; en este caso, la madre. Por otro lado, son menos las personas mayores —de 65 o más años— que conviven en el mismo hogar con sus hijos. Si estas tendencias se confirman, se puede decir que las nuevas generaciones son más dependientes en su etapa juvenil y más independientes cuando alcanzan la vejez. Piénsese, por ejemplo, en la mujer que prolonga su período formativo cuando es joven con vistas a obtener una titulación y desarrollar una carrera profesional que le permita mayor bienestar presente y futuro. Téngase en cuenta que en la población de más de 50 años aumenta el peso de las mujeres debido a su mayor esperanza de vida. En torno a dos tercios de las personas de 65 o más años son mujeres.

Otros aspectos que se consideran en este capítulo son la aportación de la mujer a los ingresos del hogar y cómo este hecho puede afectar al bienestar económico de los hogares y a la distribución familiar de la renta. Un aspecto fundamental que se aborda al final del capítulo es el que se refiere a la distribución de las tareas domésticas. Se trata del gran tema pendiente para que la igualdad entre los sexos sea real. Por eso es útil fijarse en las posibilidades y limitaciones que plantea la organización familiar para alcanzar ese objetivo.

### Tamaño y composición del hogar

Según la EPA del segundo trimestre de 1998, en ese momento había en España aproximadamente 32,5 millones de personas de 16 o más años —la llamada población potencialmente activa— y 6,6 millones de personas menores de 16 años. El porcentaje de mujeres era algo superior al de hombres en el primer grupo y algo inferior en el segundo grupo. Las personas de 16 o más años estaban distribuidas en 12,5 millones de hogares, lo que supone una media de 3,13 personas por hogar. Esta última cifra era 3,54 en 1987 y 3,76 en 1977. El descenso en el tamaño de los hogares se debe a dos hechos fundamentales: uno es la caída de la tasa de natalidad, y otro es el mayor número de personas mayores que viven en hogares unipersonales o con su pareja. El descenso de la tasa de natalidad se refleja en el siguiente dato: el número de menores de 16 años era 6,6 millones en 1998, frente a 10 millones en 1977. Por otra parte, una tendencia que amortigua el descenso en el tamaño de los hogares es el retraso en la formación de nuevos núcleos familiares por parte de los jóvenes. Este hecho contribuye a amortiguar la reducción del tamaño de los hogares por dos razones. Una, porque los jóvenes permanecen más tiempo con sus padres, con lo que crean menos hogares unipersonales al independizarse sólo cuando han constituido una pareja estable. Otra, porque al retrasarse la formación de un nuevo hogar se tiende a acortar el tiempo que media entre la fecha en que se celebra el matrimonio y el momento del nacimiento del primer hijo.

Para mostrar con más detalle aspectos relacionados con el tamaño y con la composición de los hogares en España, se presentan a continuación varios gráficos y cuadros, todos ellos basados en información de la EPA. La figura 6.1 muestra la distribución de hogares según el número de miembros en 1977, 1987 y 1998. Dicho gráfico refleja claramente el progresivo aumento de los hogares con uno y dos miembros y la disminución de los hogares de cinco o más miembros. La proliferación de hogares de un miembro tiene mucho que ver con cambios en la forma de organización familiar de las personas mayores, pues ellas forman la inmensa mayoría de los hogares unipersonales. Por ejemplo, en 1998, de los 1,7 millones de hogares de una sola persona, 1,3 millones estaban constituidos por personas de 60 o más años,

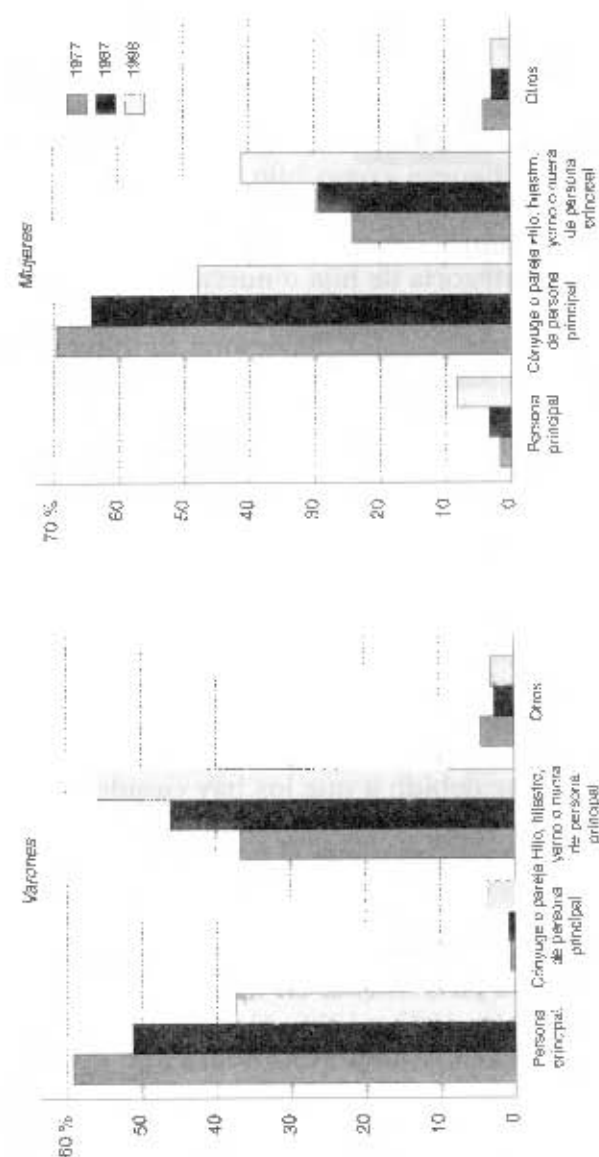


Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977, 1987 y 1998.

FIG. 6.1. Distribución de hogares según el número de personas por hogar.

de las que casi un millón eran mujeres. Asimismo, el 98 % de los hogares con dos personas estaban formados por personas adultas (de más de 16 años); y aquellos con la persona de referencia de 60 o más años eran también mayoría (el 60 %). Lógicamente, la caída en la tasa de fecundidad repercute en un aumento de la edad media de la población, lo que implica que cada vez hay más hogares donde todos sus miembros son adultos o jóvenes de 16 o más años.

Los cambios en la organización familiar se aprecian más claramente en dos grupos de la población concretos: el de los jóvenes de 25 a 34 años y el de las personas de más de 60 años. Conviene fijarse en estos dos grupos de edad porque están situados en fases extremas del ciclo vital. Los más jóvenes forman hogares que crecen, mientras que las personas de más edad forman hogares que decrecen. La figura 6.2 muestra la distribución de estas personas, jóvenes por un lado y mayores por otro, según su relación con la persona de referencia o principal en el hogar. Los cálculos se presentan para varios años y para hombres y mujeres por separado. En la EPA, la persona de referencia o principal



Nota: La persona principal es la que los otros miembros del hogar consideran como tal, por ser la que aporta más ingresos o por otras razones.  
Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977, 1987 y 1998.

FIG. 6.2. Relación con la persona principal en el hogar (personas de 25 a 34 años).

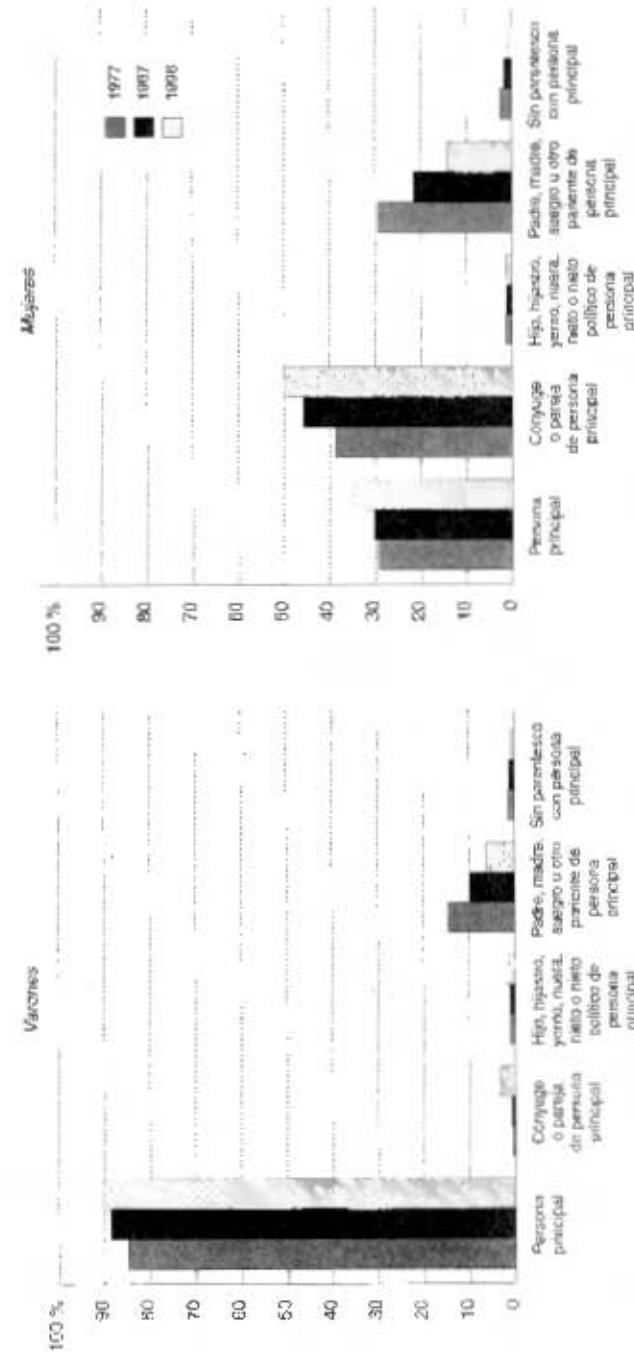
suele ser la que aporta más ingresos al hogar.<sup>1</sup> Generalmente es el varón que contribuye en mayor medida al sostenimiento de los miembros de la familia.<sup>2</sup>

Entre los varones de 25 a 34 años, los que son la persona principal han disminuido del 59 % en 1977 al 37 % en 1998 (figura 6.2). En contrapartida, ha aumentado de manera similar el porcentaje de los que figuran como hijo o yerno de la persona principal. Entre las mujeres, las tendencias son parecidas. A diferencia del varón, la mujer tiende a encontrarse con menor frecuencia dentro de la categoría de hija o nuera de la persona principal. El gráfico pone de manifiesto que los hombres, jóvenes en este caso, tienden a figurar como la persona de referencia y la mujer como su cónyuge o pareja. Pero entre las mujeres ha aumentado el porcentaje de las que son persona principal, en correspondencia con el aumento del porcentaje de hombres clasificados como cónyuge o pareja de la persona principal. Esto indica que la aportación de ingresos al hogar por parte de la mujer es cada vez más notoria, hasta el punto de superar en ocasiones la contribución a la economía familiar del cónyuge varón. En este grupo de 25 a 34 años de edad hay más mujeres cónyuges que hombres persona principal; en parte, porque hay mujeres casadas con hombres cuya edad está por encima del intervalo considerado, y porque algunas mujeres forman hogares donde no está presente el cónyuge varón. Lo contrario sucede con los varones, presumiblemente debido a que los hay casados con mujeres más jóvenes. Es un hecho bastante común que en la pareja la mujer sea varios años más joven que el hombre.

En cuanto a las personas de más de 60 años, la figura 6.3 indica que la inmensa mayoría de los hombres de esa edad son la persona de referencia en el hogar del que forman parte. El porcentaje correspondiente ha aumentado en aproximadamente cinco puntos porcentuales entre 1977 y 1998. Al mismo tiempo, ha disminuido el porcentaje de los hombres que figuran como padre,

1. El INE define a la persona principal como «la que los otros miembros del hogar consideran como tal, por ser la que aporta más ingresos o por otras razones. En caso de duda se toma el activo de mayor edad». Véase INE, *Encuesta de Población Activa. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario*, 1997, p. 41.

2. No es lo mismo hogar que familia, porque en un hogar pueden vivir varias familias y una familia puede estar repartida en varios hogares. De todas formas, la distinción no es relevante en este contexto.



Notas: La persona principal es la que los otros miembros del hogar consideran como tal, por ser la que aporta más ingresos o por otras razones. Fuente: EPA, segundo trimestre de cada año, 1977, 1987 y 1998.

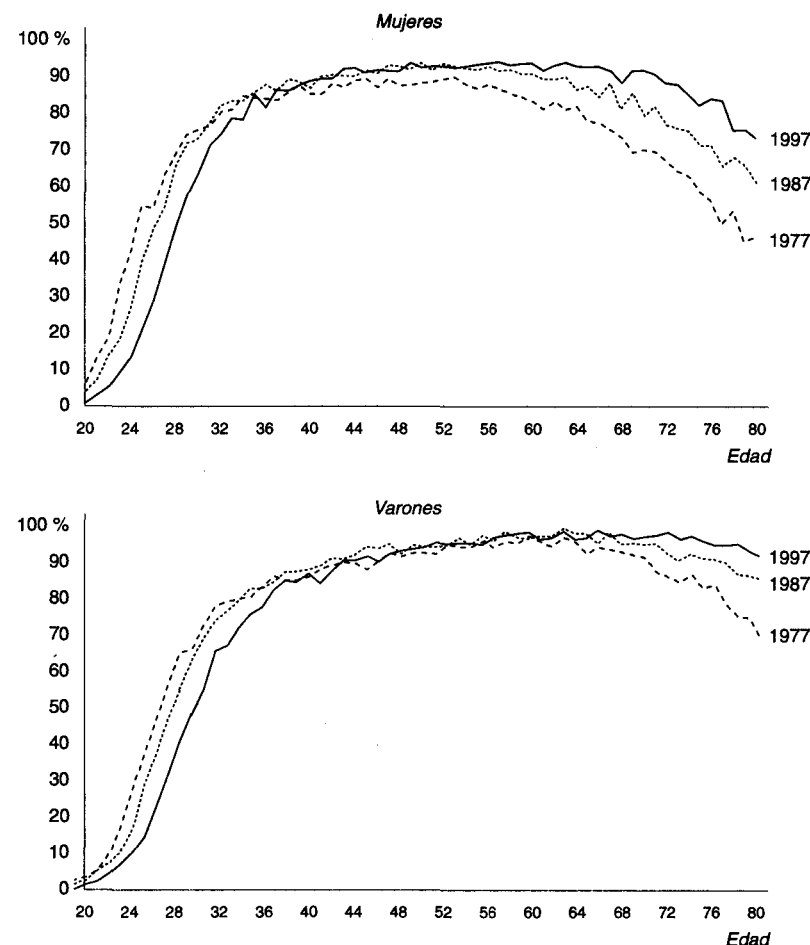
Fig. 6.3. Relación con la persona principal en el hogar (personas de más de 60 años).

suegro u otro pariente de la persona de referencia. Entre las mujeres, la distribución es bastante distinta de la de los hombres. Una posible interpretación de los resultados del gráfico es que han aumentado las mujeres que viven independientemente de sus hijos, bien porque residen solas en un hogar o porque residen con su cónyuge. Asimismo, el porcentaje de mujeres que son madre, suegra u otro pariente de la persona principal, ha pasado de ser el 30 % en 1977 al 14 % en 1998.

Para documentar mejor la tendencia reseñada en la introducción a este capítulo y constatada con los datos comentados, la figura 6.4 muestra el porcentaje de personas que son la persona principal o cónyuge de ésta en 1977, 1987 y 1998. Dicho porcentaje aumenta con la edad, llega a un máximo en torno a los 40-60 años de edad y desciende considerablemente a partir de los 60 años. Para los varones las curvas no alcanzan un máximo hasta pasada la edad de 60 años. El gráfico ilustra una pauta interesante, esto es, la disminución paulatina del porcentaje de personas jóvenes que son la persona principal o su cónyuge entre 1977 y 1998, y el aumento de dicho porcentaje entre las personas mayores en el mismo período de tiempo. Las tendencias observadas son igualmente destacables para hombres y para mujeres, aunque entre ellas es relativamente más marcada.

En comparación con la de hace 20 años, la nueva familia española es más pequeña en tamaño y sus miembros tienen una edad media más elevada. Esto resulta de una natalidad mucho más reducida, un retraso en el abandono del hogar de los padres por parte de los jóvenes y una mayor esperanza de vida. La actividad laboral de la mujer influye de manera decisiva en esas pautas. Puesto que la actividad laboral interfiere con la actividad doméstica, la mujer tiende a reducir la carga familiar optando por tener menos hijos; lo que permite a éstos disfrutar de mayor bienestar económico y prolongar su permanencia en el sistema educativo. La existencia de economías de escala<sup>3</sup> es un incentivo claro para retrasar el abandono del hogar de los padres, posponiénd-

3. Se dice que hay economías de escala cuando el coste medio de producción es decreciente. En el caso de una familia el concepto alude a que los jóvenes incurren en un menor gasto en alojamiento, comida, etc., compartiendo el hogar con sus padres, que viviendo en el suyo propio. Los miembros de la familia extendida agrupan sus recursos y aprovechan conjuntamente el coste fijo (el que no depende de cuántos viven bajo el mismo techo).



*Nota:* La persona principal es la que los otros miembros del hogar consideran como tal, por ser la que aporta más ingresos o por otras razones.  
*Fuente:* EPA, segundo trimestre de cada año, 1977, 1987 y 1998.

FIG. 6.4. Porcentaje de personas que son la persona principal o cónyuge de ésta.

dose así el momento de adquirir responsabilidades. El trabajo de las mujeres ha permitido nuevas formas de organización del tiempo de trabajo y de ocio de los jóvenes. La madre aporta ahora rentas que antes aportaban los hijos en edad laboral. Aunque en el medio rural la mujer siempre ha trabajado dentro y fuera

de casa, en la nueva familia rural los hijos ya no representan una fuente de ingresos, sino más bien de gasto, pues los padres valoran más su educación. La transición de los hijos desde una situación de dependencia a otra de independencia es más suave y reposada. El trabajo de las mujeres con hijos mayores es esencial para sostener una organización familiar donde ha disminuido la presión económica sobre los hijos y han aumentado las necesidades de ingresos obtenidos por los padres. El trabajo de la mujer ha pasado de ser un camino para su liberación a una obligación ineludible en el mantenimiento del bienestar de la familia. Podría pensarse que el tener menos hijos también está motivado por una actitud preventiva. Es decir, los padres se anticipan a la previsible carga familiar resultante de hijos mayores y económicamente dependientes.

### La contribución de la mujer a la renta familiar

En este apartado se formulan las dos preguntas siguientes: 1) ¿cuánto representa la contribución de la mujer a los ingresos del hogar?; y 2) ¿han contribuido los ingresos aportados por las mujeres a reducir la desigualdad de la renta en España? Para responder a estas preguntas se utiliza la encuesta de presupuestos familiares realizada por el INE en 1981 y 1991. En el análisis que sigue se utilizan muestras de parejas casadas donde ningún cónyuge tiene más de 64 años de edad.

Las respuestas a estas dos preguntas son especialmente interesantes para el caso español por dos razones. Primero, porque como se ha documentado en capítulos anteriores, la tasa de actividad de la mujer casada se ha incrementado muy considerablemente en los años ochenta. Dicha tasa pasó del 23 % en 1980 al 34 % en 1990, lo que supone un incremento superior al 50 %. Segundo, porque este impresionante aumento en la tasa de actividad coincidió con una disminución significativa de la desigualdad en España.<sup>4</sup> Aunque en otros países desarrollados como Es-

4. Véase por ejemplo C. del Río, *Desigualdad y pobreza en España de 1980-81 a 1990-91*, Madrid, Universidad Carlos III, 1996 (tesis doctoral inédita). También puede consultarse un extenso estudio realizado por C. Álvarez, L. Ayala, I. Oriondo, R. Martínez, J. I. Palacio y J. Ruiz-Huerta, *La distribución funcional y personal de la renta en España*, Consejo Económico y Social, 1996, Colección Estudios n.º 30.

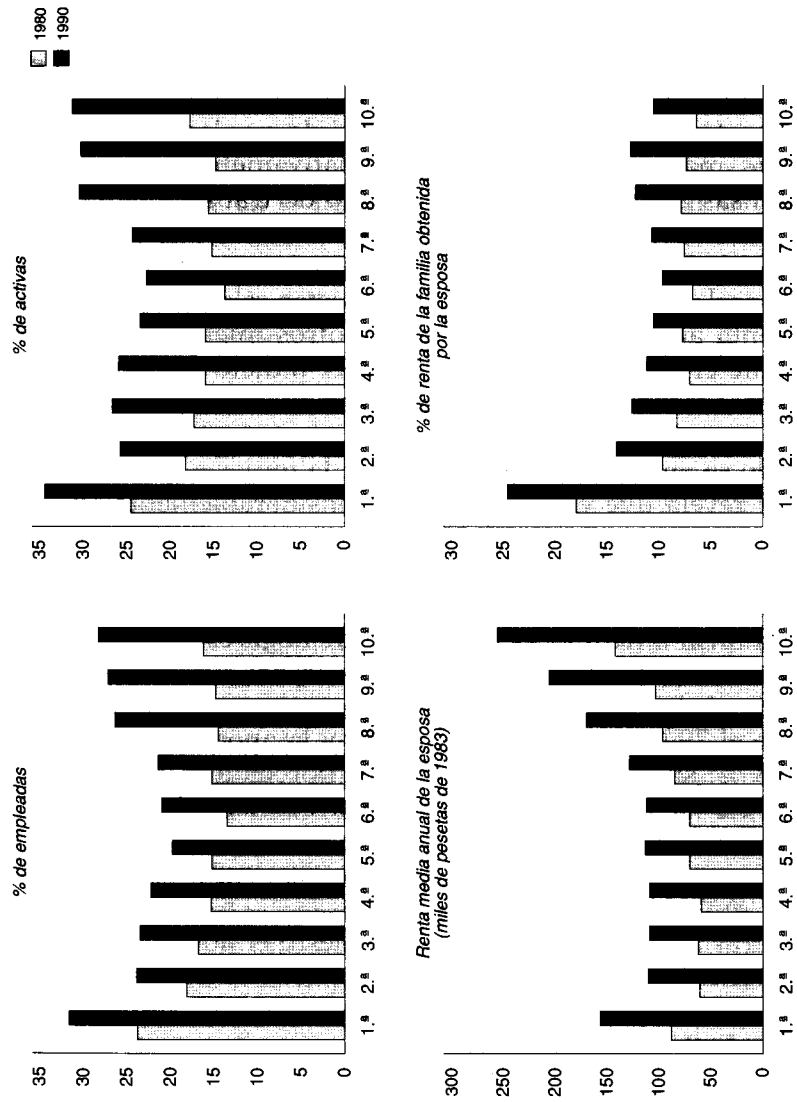
tados Unidos e Inglaterra aumentó la tasa de actividad femenina durante los años ochenta, la desigualdad también aumentó de manera notable. Ni siquiera en otros países europeos se ha observado una disminución tan clara en los índices de desigualdad de la distribución de la renta como en España.

Para situar la discusión conviene hacer referencia a un hecho empírico señalado por primera vez por el economista norteamericano Jacob Mincer. Éste se percató de que las mujeres casadas cuyos maridos tenían ingresos relativamente bajos, eran más propensas a participar en el mercado de trabajo que las esposas de hombres con ingresos relativamente altos. Basándose en esta regularidad apreciada en los datos, Mincer sugirió que la actividad laboral de la mujer casada podía estar relacionada con el nivel de renta aportado a la familia por otros miembros, fundamentalmente el marido. Esto da un primer indicio de cómo puede influir la actividad laboral de la mujer en la distribución familiar de la renta.

Cuando se analiza la contribución de la mujer a la economía familiar se revela que ésta ha crecido considerablemente en los años ochenta. Hay varias medidas de esta aportación de la mujer. Por ejemplo, el porcentaje de hogares donde ambos cónyuges estaban obteniendo ingresos pasó del 14,4 % en 1980 al 21,6 % en 1990. Al mismo tiempo, el porcentaje de hogares donde la mujer era la única perceptora de ingresos pasó del 2 % al 2,9 % en el mismo período de tiempo. En 1980, la renta aportada por el marido era el 79 % de la renta del hogar y la aportada por la esposa el 7,8 %; sin embargo, en 1990 los porcentajes respectivos eran 69 y 12,2 %. Cuando se considera estrictamente la renta asociada a la actividad laboral, en 1980 la esposa aportaba el 9,1 % de dicha renta y en 1990 el porcentaje aportado ascendía al 15,1 %.

Las cifras anteriores ponen de manifiesto el notable impulso dado a la renta familiar en España por la actividad laboral de la mujer.<sup>5</sup> Sin embargo, la figura 6.5 muestra que el aumento de

5. Dentro de la renta total del hogar, la parte aportada por ambos cónyuges conjuntamente era el 87 % en 1980 frente al 81 % en 1990. Esto significa que la renta aportada por otros miembros aumentó en seis puntos porcentuales. Puesto que la tasa de actividad de los jóvenes se redujo en ese intervalo de tiempo, cabe pensar que han aumentado las rentas aportadas por miembros de más edad (en forma de pensiones, por ejemplo).



Nota: Una decila de renta es el intervalo en el que está comprendido el 10 % de la población. La primera decila incluye las rentas más bajas y la décima decila las rentas más altas.  
Fuente: Encuesta de presupuestos familiares, 1980-81 y 1990-91.

FIG. 6.5. Medidas de la participación laboral de la mujer según las decilas de renta del marido en 1980 y 1990.

la actividad laboral de la mujer no ha sido homogéneo según los ingresos obtenidos por el marido. Tal como observaba Mincer para Estados Unidos, la actividad laboral femenina tiende a ser más elevada cuando el marido se sitúa en la cola inferior de la distribución de la renta. También las mujeres con maridos situados en el extremo superior de la distribución de la renta presentan tasas de actividad elevadas.

Parece, por tanto, que en España hay una cierta polarización en la actividad laboral de la mujer casada: participan más las mujeres de esposos de rentas bajas y las mujeres cuyos maridos obtienen rentas altas. Los motivos son muy distintos. Las mujeres casadas con hombres de ingresos bajos se ven obligadas a contribuir a la economía familiar, ya que el marido o bien está en el paro o corre un alto riesgo de perder el empleo. Las mujeres casadas con hombres de ingresos altos tienden a poseer un nivel educativo elevado, por lo que su propensión a participar en el mercado de trabajo se explica por el alto coste de oportunidad. Esto es, cuando el nivel educativo es elevado también lo es el potencial de ingresos. No trabajar significa renunciar a esos ingresos. Dado el comportamiento de la mujer casada según la renta del marido, la polarización que se aprecia siembra dudas sobre si la mayor participación laboral de la mujer casada contribuye o no a mejorar la distribución de la renta. Si participaran más las mujeres cuyos maridos están en la cola de la distribución de ingresos cabría suponer que ello contribuye a hacer más equitativa la distribución familiar de la renta. Por el contrario, si participan más las mujeres cuyos maridos se sitúan en la cabeza de la distribución de ingresos, la desigualdad debería aumentar.

Para despejar las dudas hay que calcular los índices apropiados siguiendo la metodología adecuada. Una posibilidad consiste en calcular la distribución de la renta con y sin la inclusión de los ingresos de la mujer. De esta manera, la distribución de la renta sin los ingresos de la mujer es una distribución de referencia. Es decir, se utiliza esta distribución para compararla con la distribución observada. Haciendo este ejercicio resulta que los índices basados en el coeficiente de variación y en la medida propuesta por Theil (coeficiente de Theil), indican que la mujer ha contribuido a mejorar la distribución de la renta; sin embargo, el índice de Gini indica que tal contribución ha sido en el sentido opuesto. Estos resultados contradictorios se deben al hecho,

puesto de manifiesto anteriormente, de que la contribución de la mujer a la renta familiar no es independiente de la renta del marido.<sup>6</sup>

Una metodología alternativa consiste en un análisis dinámico; es decir, en comparar la evolución de la renta en el período e intentar desvelar cómo ha influido el aumento de la actividad laboral de la mujer. Así se trata de medir los cambios en la distribución de la renta entre 1980 y 1990, si la actividad laboral de la mujer se hubiera mantenido constante en ese intervalo de tiempo. Aunque los resultados no son concluyentes, parece que en el supuesto indicado se habría producido una ligera mejora en la distribución familiar de la renta en España.

### El trabajo de las familias y su bienestar económico

El aumento de la actividad laboral de la mujer ha originado notables cambios en la organización familiar. La composición de los hogares ha variado porque han disminuido las familias con miembros de corta edad y han aumentado las familias con miembros adultos. No sólo se ha reducido el tamaño, también ha cambiado la composición. ¿Cuáles son las implicaciones de los cambios en el tamaño y en la composición de los hogares españoles a lo largo de las dos últimas décadas? Indudablemente, el que tenga menos miembros y que las familias con miembros adultos hayan aumentado su peso, significa que los hogares disfrutan de niveles de renta per cápita más elevados. Si bien ha disminuido la tasa de actividad de los jóvenes debido a la prolongación de su estancia en el sistema educativo, esta tendencia ha sido en parte compensada por la mayor participación de las mujeres. Se puede decir que las mujeres —las madres— han suplido la renta que antes, en alguna medida, era aportada al hogar por los hijos, que ingresaban en el mercado de trabajo antes de constituir su propio hogar. Ese tiempo que media entre la en-

6. Véase A. Alba-Ramírez y L. Collado, «Do wives' earnings contribute to reduce income inequality?: evidence from Spain», documento de trabajo 99-11, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 1999. En este artículo se explica la metodología y los índices utilizados.

trada en el mercado de trabajo y la salida del hogar paterno no se ha reducido necesariamente por el retraso en la incorporación a la vida activa, ya que también se ha retrasado la formación de nuevos hogares por parte de los jóvenes. De esta manera, la renta total de los hogares se ha incrementado considerablemente. Por ejemplo, entre 1980 y 1990 la renta real de los hogares se incrementó en torno a un 25 % según las encuestas de presupuestos familiares realizadas en sendos años.

Para disponer de alguna medida del bienestar de los hogares en las dos últimas décadas, se obtienen dos indicadores. Éstos son la distribución de los parados en el hogar y la tasa de ocupación en el hogar. En ambos casos se realizan los cálculos pertinentes según el número de adultos en el hogar. Lógicamente, para interpretar adecuadamente los resultados conviene tener en cuenta los aludidos cambios en la composición de las familias.

El cuadro 6.1 contiene la distribución de parados en los años 1977, 1987 y 1998, según el número de personas adultas (16 o más años) en el hogar. Para ponderar los porcentajes y sus variaciones en el tiempo se incluyen las distribuciones de adultos y de activos en los hogares, igualmente por tamaños de éstos. Antes de hacer referencia al resultado central del cuadro 6.1, nótese algunos puntos relevantes. En primer lugar, que las personas adultas que forman parte de hogares donde hay cuatro o más personas adultas aumentaron entre 1977 y 1987 y disminuyeron

CUADRO 6.1. *Distribución de parados, de adultos y de activos según el número de adultos en el hogar*

Miembros adultos	1977			1987			1998		
	Par	Adu	Act	Par	Adu	Act	Par	Adu	Act
1	1	2,7	2,1	1,2	3,8	1,9	2,3	5,6	3,1
2	19,7	39,6	32,8	22,4	33,6	33,5	27,1	33,2	34
3	26,9	24,7	26,2	22,1	22,9	22,4	23,4	23,6	23
4	27,6	18,9	21,9	26,7	21,4	22,8	26,5	22,2	23,6
5+	24,7	14,1	17	27,6	18,3	19,4	20,7	15,4	16,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: EPA.

Nota: Par, parados; Adu, adultos; Act, activos.



entre 1987 y 1998. Esto se debe a la dinámica de la población española (téngase en cuenta que entre 1977 y 1987 aumentó el número de jóvenes de 16 o más años debido a las altas tasas de natalidad de los años sesenta y principios de los setenta). En segundo lugar, destaca el aumento constante de adultos en hogares unipersonales. Esto, como se ha explicado anteriormente, se debe al creciente número de personas mayores —sobre todo mujeres— que viven solas.

Yendo a la sustancia del cuadro 6.1, se puede resaltar en primer lugar que tanto en 1977 como en 1987, más de la mitad de los parados se concentraban en hogares con cuatro o más adultos; mientras que en estos hogares estaban en torno al 40 % de las personas activas. De aquí se concluye que el paro estaba relativamente más concentrado en los hogares de mayor tamaño. Dicho de otra manera, la aportación al paro por parte de los hogares de cuatro o más miembros adultos era alrededor de 10 puntos porcentuales mayor que su aportación a la actividad. Esto mismo sucedía en 1998, año en que destaca la reducción en el peso de los parados que pertenecen a hogares con cinco o más miembros adultos, en buena parte debido a la reducción en los activos que forman parte de ese tamaño de hogar. Al comparar parados, adultos y activos por tamaño de hogar se observa que el tamaño donde las tres cifras están más cercanas es el de tres adultos. Esto es otra forma de reflejar el hecho de que el paro está relativamente más concentrado por encima de ese tamaño de hogar y, lógicamente, relativamente menos concentrado por debajo del mismo.

El tamaño de hogar con dos adultos tiene un interés especial porque es el hogar formado mayoritariamente por una pareja, con o sin hijos. Una parte de estas parejas son personas mayores cuyos hijos han abandonado ya el seno familiar para constituir otros hogares. Pero la mayor parte son parejas con hijos menores de 16 años, es decir, son parejas de mediana edad que se encuentran en el punto álgido de su actividad laboral y reproductora. Si convenimos en que el paro está relativamente menos concentrado en los hogares cuya contribución al paro es menor que su contribución a la población activa, indudablemente esto es lo que sucede en el caso de los hogares con dos miembros adultos. Sin embargo, esa ventaja relativa de los hogares con dos miembros adultos ha disminuido en el tiempo. En 1977, su aportación

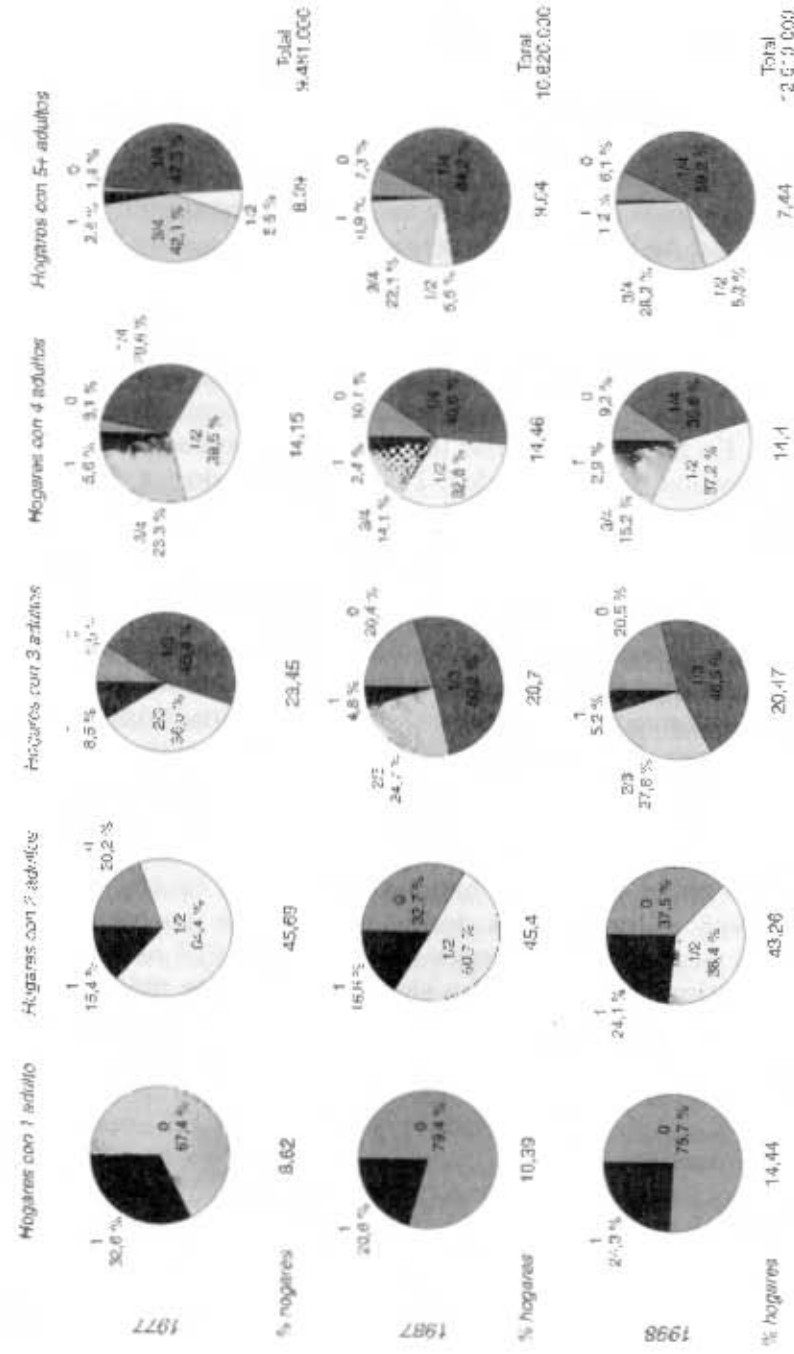


FIG. 6.6. Tasas de ocupación por hogar según el número de adultos en cada hogar.



a la población activa era 13 puntos porcentuales mayor que su aportación al paro, mientras que en 1998 la diferencia era de sólo siete puntos porcentuales. Es evidente que aquí influye la participación laboral de la mujer. El peso del paro femenino en España se ha incrementado continuamente, hasta el punto de que las mujeres son más de la mitad de los parados, pero mucho menos de la mitad de las personas activas.

Otra manera de obtener indicadores del bienestar de los hogares es a través de las tasas de ocupación (figura 6.6). Éstas se calculan para los cinco tamaños de hogar considerados. La tasa de ocupación es el número de ocupados en el hogar dividido por el número de personas de 16 o más años en el hogar, multiplicado por 100. En lugar de calcular las medias, se presentan los datos por intervalos: 1) 0 ocupados, 2) algún ocupado y menos de la mitad de ocupados, 3) la mitad de ocupados, 4) más de la mitad de ocupados y alguno no ocupado, y 5) todos ocupados. Nótese que los hogares con dos miembros adultos representan aproximadamente el 45 % del total de hogares. Este tipo de hogar es especialmente importante aquí no sólo por su peso en el conjunto de hogares, sino también por su naturaleza. Una de las revelaciones de la figura 6.6 es la polarización de la situación laboral de estos hogares. De las tres posibilidades —dos ocupados, un ocupado o ningún ocupado—, el porcentaje de hogares donde hay un solo ocupado ha pasado del 64 % en 1977 al 50 % en 1987 y al 38 % en 1998. Por su parte, los hogares donde los dos miembros adultos están ocupados han pasado del 15 % en 1977 al 24 % en 1998; y los hogares donde ninguno de los miembros adultos está ocupado han pasado del 20 % en 1977 al 37 % en 1998. Este último incremento ha sido relativamente más importante que el anterior y se debe, en parte, a las jubilaciones anticipadas.

### La doble jornada

Como se ha constatado repetidamente, la organización del hogar descansa esencialmente en las mujeres puesto que las tareas domésticas son realizadas principalmente por ellas. El cuidado de los niños y de otras personas necesitadas sigue siendo responsabilidad de la mujer mucho más que del hombre. El re-

sultado es que las mujeres que trabajan fuera de casa tienen que realizar la llamada «doble jornada». Al convertirse ésta en la norma para la mayoría de las mujeres con responsabilidades familiares, se ha reducido su tiempo de ocio y, en ocasiones, se ha visto amenazada su salud. En el capítulo 3 se han analizado datos que demuestran el mayor peso de la carga familiar sobre las mujeres incluso cuando éstas trabajan fuera de casa. Otras encuestas realizadas para medir el reparto de las tareas domésticas han confirmado este hecho. A continuación se analizan datos de varias encuestas que muestran la realidad de la doble jornada desde varios puntos de vista.

### ENCUESTAS DEL CIS

El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) realizó una encuesta en enero de 1997 en la que se preguntaba: «¿Cree que las mujeres deberían trabajar fuera de casa a jornada completa, trabajar a tiempo parcial o no trabajar, en cada una de las siguientes circunstancias?»<sup>7</sup> El 69 % de los hombres y el 74 % de las mujeres respondieron que las mujeres deberían trabajar a tiempo completo después de casarse y antes de tener hijos. En torno al 15 % consideraban que deberían trabajar a tiempo parcial. Esto significa que la inmensa mayoría de la población es partidaria del trabajo de las mujeres casadas sin hijos. Cuando hay un hijo en edad preescolar, la opinión de los hombres y de las mujeres es coincidente, sólo el 16 % están a favor de que la mujer trabaje a tiempo completo. Por su parte, el 35 % de hombres y el 40 % de mujeres opina que las mujeres con hijos pequeños deben trabajar a tiempo parcial. Considerando la situación en la que el hijo pequeño haya comenzado ya a ir a la escuela, las preferencias por el trabajo a tiempo completo entre las mujeres sube al 41 %, porcentaje que corresponde perfectamente al de hombres que opinaban así. Después de que los hijos se hayan ido de casa, en torno al 75 % de la población se muestra partidario del trabajo a tiempo completo. Es interesante destacar que esta encuesta revela una gran coincidencia de opinión entre las mujeres y los hombres en cuanto al trabajo de aquéllas. Esta

7. CIS, Estudio 2.233, enero 1997.

extraordinaria coincidencia de opinión no concuerda con el hecho de que muchas mujeres tienen que dividir su tiempo y esfuerzo entre el hogar y el mercado de trabajo, mientras que la mayoría de los varones pueden dedicarse plenamente a su empleo remunerado. Una cuestión que conviene tener presente es que no siempre es fácil cambiar el tipo de jornada dentro de una misma ocupación o una misma empresa. Esto significa que si un trabajador desea reducir su jornada podría tener que buscarse otro empleo más ajustado a sus preferencias sobre el tipo de jornada. Sin embargo, todo cambio de empleo implica un coste para el trabajador. Incluso el cambio de ocupación dentro de la misma empresa puede originar costes significativos para la carrera profesional.

En la encuesta mencionada también se preguntaba: «¿Cree usted que las mujeres que tienen hijos a su cargo y a la vez desempeñan un trabajo fuera de casa tienen un doble trabajo?» El 94 % de las mujeres respondió que sí, frente al 87 % de los hombres. A pesar de esta diferencia, se puede decir que las respuestas a la indicada pregunta muestran un reconocimiento general de la doble jornada, lo que se puede interpretar como un paso para acercarse a una distribución más equilibrada de las tareas domésticas. La encuesta también investiga el grado de acuerdo de los entrevistados sobre las posibles vías para resolver el problema de la doble jornada. Se pregunta con qué afirmación se está más de acuerdo desde el punto de vista de las estrategias de solución: 1) «mejora de infraestructuras y distribución de tareas entre hombres y mujeres»; 2) «aunque se dieran esas dos circunstancias, las responsabilidades familiares seguirían recayendo en las mujeres en mayor medida que en los hombres». Curiosamente, poco menos de la mitad de los entrevistados que están de acuerdo con la existencia de la doble jornada, se inclinan por la primera postura, y poco más de la mitad por la segunda. Estos últimos están de esa manera manifestando el escepticismo a una solución completa al problema de la doble jornada. Se reconoce que el peso de los valores tradicionales es muy fuerte y que la solución a la doble jornada es sólo en un cierto grado. Es decir, se puede conseguir atenuar el coste de la doble jornada sin eliminarlo del todo.

#### OTRAS ENCUESTAS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Existen varias encuestas donde se muestra que hay tareas domésticas, aparte del cuidado de otras personas, que son realizadas mayoritariamente por las mujeres. Por ejemplo, una encuesta promovida por la Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid y realizada a mujeres de 15 o más años en 1996, revela que en la Comunidad de Madrid el 80 % de las mujeres dicen que los varones que viven con ellas nunca lavan la ropa, y en torno al 60 % dice que sus cónyuges no realizan otras tareas domésticas como hacer la cama o barrer la casa. La escasa cooperación de los cónyuges varones se refrenda por otro dato muy elocuente: el porcentaje de niños o niñas de 7 a 16 años que hacen la cama siempre o de vez en cuando es el 83 % entre las niñas y sólo el 62 % entre los niños. La misma encuesta permite estimar el tiempo dedicado por las mujeres a las tareas domésticas. Se obtiene que el 55 % de las mujeres tienen personas menores a su cargo y que estas mujeres dedican una media de cuatro horas diarias a atenderlos en el hogar. Además, el 11 % de las mujeres de la muestra dedican casi cuatro horas diarias de su tiempo a atender a personas que están enfermas o se encuentran impedidas. Finalmente, un 30 % de las mujeres conviven con personas mayores, y casi en la mitad de los casos en que ello sucede, las personas mayores precisan atenciones y cuidados que absorben una media de tres horas diarias. Todas estas cifras son bastante coherentes con las obtenidas del Panel de Hogares y que se han comentado anteriormente.

También dentro de la Comunidad de Madrid, un libro reciente<sup>8</sup> investiga el reparto de tareas en el hogar. Los datos utilizados permiten comparar la evolución del reparto de tareas entre 1984 y 1995. Un hallazgo destacado es que se aprecia una creciente implicación del hombre en las tareas de la casa, lo que significa que la mujer queda liberada de esa responsabilidad en alguna medida. Por ejemplo, en 1984 la compra diaria la realizaba la mujer en más del 90 % de los casos; en 1995 esta cifra se había reducido al 73 %. En este último año, en el 19 % de los casos la compra diaria era una actividad que se realizaba conjuntamente, a diferencia de diez años antes en que se realizaba con-

8. G. Meil, *La posmodernización de la familia española*, Acento Editorial, 1999.

juntamente sólo en el 6 % de los casos. Esta lenta pero significativa mejora también se nota en la labor de preparar la comida y la cena, así como en la atención a familiares enfermos. También la tendencia es de reducción de la responsabilidad única de la mujer y aumento de la responsabilidad compartida en las actividades de lavar y planchar la ropa. En estas tareas el progreso se aprecia menos marcadamente que en las anteriores.

Por otro lado, en un estudio del Instituto de la Mujer de Andalucía publicado en 1998 se ofrecen algunas cifras interesantes sobre la distribución de tareas domésticas en esa Comunidad Autónoma.<sup>9</sup> Los datos están basados en una encuesta a 2.200 personas mayores de 16 años y en grupos de discusión. Como resultado principal del estudio destaca una vez más la gran desigualdad entre hombres y mujeres en las responsabilidades domésticas. Una característica que establece diferencias importantes entre los varones en cuanto a su actitud frente a las tareas de la casa es la educación. Cuanto mayor es el nivel educativo, más probable es que el hombre se responsabilice de las labores del hogar, aunque sigue siendo la mujer la que se hace cargo en mucha mayor medida. El estudio sirve para poner de manifiesto que la inmensa mayoría de los hombres no se implican lo más mínimo en las tareas domésticas. Si bien en torno al 75 % de las mujeres realizan actividades como cocinar y limpiar la casa a lo largo de la semana, alrededor del 70 % de los hombres declaran que nunca realizan estas actividades. Las tareas donde el hombre desempeña un papel más activo son las que tienen que ver con las reparaciones y el cuidado del coche, además de las compras.

#### LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

Hay una pregunta de la EPA diseñada para que las personas entrevistadas se autoclasifiquen. La pregunta es: «¿En qué situaciones de las siguientes se encontraba la semana pasada?» Se puede elegir un máximo de tres situaciones y las posibles categorías son: 1) estudiante, 2) jubilado o retirado, 3) labores del hogar, 4) incapacitado permanente, 5) percibiendo una pensión dis-

9. *La medida del mundo. Género y usos del tiempo en Andalucía*, Instituto de la Mujer de Andalucía, 1998.

CUADRO 6.2. *Autoclasificación de mujeres casadas de 25 a 49 años de edad, ocupadas*

<i>Situación</i>	<i>1987</i>	<i>1991</i>	<i>1993</i>	<i>1997</i>
1	0,5	0,8	1	1,6
2	55,3	75,2	78,8	78,7
3	44,2	24	20,2	19,7
<i>Total</i>	100	100	100	100
Número (miles)	1.241,9	1.598,6	1.670,8	1.965,8

*Fuente:* EPA, segundo trimestre de cada año.

*Nota:* Se ha tabulado la primera situación elegida, de entre las siguientes:

- 1) Estudiante; jubilado o retirado; incapacitado permanente; percibiendo una pensión distinta de la de jubilación; realizó, sin remuneración, trabajos sociales, actividades benéficas, etc.
- 2) Labores del hogar.
- 3) Otras situaciones.

tinta de la de jubilación, 6) realizó, sin remuneración, trabajos sociales, actividades benéficas, etc., y 7) otras situaciones. Cada persona puede elegir, sucesivamente, tres posibles situaciones. Esta pregunta está al final de cuestionario y se formula dentro de una sección titulada «Situaciones diversas».

Si nos fijamos únicamente en las mujeres de 25 a 49 años de edad, casadas, y que se encuentran ocupadas,<sup>10</sup> los resultados contenidos en el cuadro 6.2 son reveladores. En 1987, el 55 % de estas mujeres se autoclasificaban, en primera opción, como realizando las labores del hogar. En principio esto parece contradictorio, puesto que se trata de mujeres ocupadas, según la clasificación que realiza el INE en función de las respuestas a otras preguntas de la EPA. Sin embargo, el 92 % de las mujeres que eligen en primer lugar la categoría de «labores del hogar», optan en segundo lugar por la categoría de «otras situaciones». Dadas las situaciones que la pregunta plantea explícitamente, en esas otras situaciones están las de empleada y parada, esto es, en la población activa. Lo interesante es que más de la mitad de las mujeres que sabemos están ocupadas, se consideraban a sí mismas

10. La clasificación en ocupadas, paradas o inactivas se hace en virtud de una serie de preguntas, en especial una pregunta formulada al principio del cuestionario sobre la actividad de la persona en cuestión en la semana de referencia.

como realizando labores del hogar. Una posible interpretación de este resultado es que para esas mujeres las labores del hogar absorben su tiempo tanto como el trabajo remunerado que realizan. Puede que en la respuesta influya el hecho de que la opción «otras situaciones» es la última de las consideradas y que no se enuncie explícitamente las situaciones «empleada» y «parada». A pesar de ello, el dato —y la interpretación que se ha sugerido— es bastante ilustrativo de la situación respecto de la doble jornada entre las mujeres que tienen un empleo remunerado.

Una ventaja de utilizar información procedente de la EPA es que se puede comparar la evolución temporal de una determinada variable. Puesto que la pregunta que analizamos no ha variado en contenido ni en forma desde que se introdujo en el cuestionario de la EPA en el cuarto trimestre de 1986, brinda la oportunidad de la comparación en el tiempo. En 1991, el porcentaje de mujeres empleadas que se autoclasificaban en la situación de «labores del hogar» era el 75,2 %, lo que supone un aumento de 20 puntos porcentuales (lo mismo que disminuye el porcentaje de las que se clasifican en «otras situaciones»). Antes de aventurar posibles interpretaciones de este sorprendente dato hay que subrayar que entre 1987 y 1991 el número de mujeres de 25 a 49 años ocupadas aumentó en un 29 % (véase la última fila del cuadro 6.2).

Cuando uno se fija en la segunda respuesta a la pregunta en cuestión («¿en qué situaciones de las siguientes se encontraba la semana pasada?»), resulta que el 95 % de las mujeres que respondieron en primera instancia «labores del hogar», responden «otras situaciones» en segunda instancia. En este sentido, hay coherencia entre las respuestas en 1987 y en 1991. Pero, ¿cómo se explica que en cuatro años haya aumentado tanto el porcentaje de mujeres de 25 a 49 años que hacen la doble jornada? Salvo error u omisión, la razón más aparente es que el aumento del empleo entre 1987 y 1991 se ha nutrido de mujeres que tenían fuertes obligaciones familiares, las cuales han seguido existiendo con posterioridad a su incorporación al mercado de trabajo. Nótese en el cuadro 6.2 que de 1991 a 1993 el aumento del porcentaje de mujeres que se consideraban dedicadas primeramente a las labores del hogar es mucho más moderado (3,5 puntos porcentuales). Por su parte, entre 1993 y 1997 el porcentaje en cuestión no varió.

Cuando se obtienen los datos del cuadro 6.2 para los varones de 25 a 49 años, casados y ocupados, los resultados también son elocuentes. En los años 1987 y 1991, prácticamente el 100 % se declara, en primera instancia, en «otra situación» —ocupado o parado— y prácticamente todos ellos omiten una segunda respuesta. Parecía razonable esperar que un cierto porcentaje de los hombres hubieran elegido en segunda opción las labores del hogar; sin embargo, ello no es así en absoluto. En 1993 se aprecia un ligero cambio, pues el 1,5 % de los hombres eligen en primera respuesta «labores del hogar». En 1997 las cosas cambian significativamente, dado que el 7,25 % de los varones del grupo de edad considerado, casados y ocupados —unas 270.000 personas—, declaran en primer lugar que se dedican a las labores del hogar.

Si la información que proporciona la EPA a través de la indicada pregunta es válida, se puede afirmar que la masiva entrada de mujeres en el mercado de trabajo a finales de los años ochenta llevó a muchas a la doble jornada. En los años noventa, la incidencia de la doble jornada se ha estabilizado. Esta tendencia reciente se ve favorecida por un aumento de los varones que declaran dedicación a las labores del hogar. Una conclusión posible es que en España las familias avanzan lentamente hacia la igualdad en la distribución de las tareas domésticas, en correspondencia con la caída de la fecundidad y, por tanto, la disminución de las obligaciones familiares asociadas a los hijos.

#### EFFECTOS DE LA DOBLE JORNADA

A lo largo del apartado anterior se ha constatado sobradamente, desde varios ángulos y con diversas bases de datos, el hecho de que la mayoría de mujeres realizan la doble jornada, esto es, desempeñan un trabajo remunerado fuera del hogar y realizan las tareas domésticas sin remuneración alguna. Desde el punto de vista económico, este hecho tiene importantes consecuencias para la productividad, el salario, la salud y la promoción profesional de las mujeres.

La productividad se mide como la cantidad de producto obtenida por unidad de tiempo; por ejemplo un día de trabajo. Son muchos los factores que influyen sobre la productividad, algunos

dependen de la mano de obra y otros son ajenos a la voluntad del trabajador. Las condiciones de trabajo son cruciales, así como la tecnología y la organización del trabajo. Además, la motivación del trabajador hace que la cantidad de esfuerzo que está dispuesto a aportar sea mayor o menor. Indudablemente, el tener que llevar a cabo las tareas domésticas antes y/o después de la jornada de trabajo habitual constituye una dificultad añadida a la realización del trabajo. El no poder disfrutar del tiempo de ocio y del descanso merecido influye negativamente sobre las condiciones bajo las que se realiza el trabajo y, por tanto, repercute negativamente sobre la productividad. La falta de sueño, por ejemplo, merma la capacidad intelectual y física del trabajador, reduciendo su rendimiento. La doble jornada es una situación de estrés para la mujer que redundará en perjuicio de la actividad laboral que realiza. La falta de colaboración del cónyuge es la causa de que muchas mujeres no alcancen los niveles de productividad que están capacitadas y motivadas para conseguir. Así pues, la doble jornada de la mujer no sólo perjudica su bienestar, sino que indirectamente también puede reducir sus logros en el puesto de trabajo.

El tener responsabilidades familiares obliga a muchas mujeres a abandonar la actividad laboral remunerada por las dificultades para compatibilizar trabajo y familia. Estas interrupciones de la vida laboral ocasionan costes, pues la pérdida del contacto con el mundo del trabajo perjudica el aprovechamiento de las oportunidades formativas que surgen en la empresa. Ésta es otra forma a través de la cual la productividad de las mujeres se ve perjudicada en el largo plazo. El cuidado de los hijos, al recaer en las mujeres en mayor medida que en los hombres, es el origen de rupturas de la vida profesional. Cuando ello sucede es difícil volver a empezar donde se había dejado.

En parte, como consecuencia de las pérdidas de productividad y las discontinuidades en la actividad laboral, las mujeres obtienen salarios más bajos que los hombres. Ya se ha indicado que son muchos los factores que influyen en la diferencia de salarios entre mujeres y hombres. Entre ellos destacan las diferencias en capital humano y en experiencia laboral. Sin embargo, es la discriminación salarial la que explica en más de dos terceras partes las diferencias en los salarios de las mujeres y de los hombres. La realización de la doble jornada tiene consecuencias negativas

para el salario de las mujeres, puesto que la dedicación al mercado de trabajo está restringida. Por ejemplo, se ha comprobado que las mujeres que tienen niños pequeños reciben salarios más bajos que las mujeres que tienen hijos de más edad, manteniéndose todo lo demás constante. Esto tiene que ver con el hecho de que la mujer se encuentra con un margen más limitado a la hora de competir en igualdad de condiciones con el hombre en la obtención de los puestos de trabajo mejor pagados.

La promoción profesional requiere que el trabajador aproveche las oportunidades formativas que se presentan tanto dentro como fuera de la empresa. A menudo ello exige un tiempo extra o un esfuerzo complementario al que supone el desempeño normal del trabajo ordinario. Es por ello por lo que las mujeres que tienen responsabilidades familiares están limitadas para aprovechar las oportunidades formativas y tienen que renunciar a las ventajas que las mismas comportan para la promoción profesional. Esto es así tanto para las mujeres que trabajan a tiempo completo como para las mujeres que trabajan media jornada. Estas últimas tienen el inconveniente añadido de que por trabajar a tiempo parcial frecuentemente no tienen las mismas opciones que los empleados a tiempo completo. Dado que la empresa invierte en la formación de sus empleados para obtener el máximo rendimiento de la inversión, cabe pensar que la rentabilidad en la inversión en capital humano es menor cuando va dirigida a los trabajadores a tiempo parcial. Esto es lo que se obtiene al analizar datos de la EPA.<sup>11</sup> También hay indicios de que las mujeres casadas tienen menor probabilidad de recibir formación en la empresa que las mujeres no casadas.

Quizá más importante que la productividad, que los salarios y que la promoción profesional, es la salud. En la medida en que la doble jornada supone un incremento de las exigencias de tiempo y esfuerzo, la salud de la mujer puede verse afectada. A su vez, los problemas de salud se van a transmitir a los otros aspectos considerados más arriba. En ocasiones ello puede suponer la necesidad de abandonar la actividad laboral, renunciando a las aspiraciones fraguadas sobre la base de la carrera profesional. Si el

11. Véase A. Alba-Ramírez y M. Tugores, «Un estudio microeconómico sobre la formación continua en España, 1987-1998», en *III Simposio sobre Igualdad*, Fundación Argentaria (en prensa).

proceso se prolonga pueden aparecer las frustraciones tanto con la vida profesional como con la vida familiar. Algunos resultados obtenidos de la segunda encuesta sobre las condiciones de trabajo en la Unión Europea, realizada en 1996, son útiles para mostrar ciertos aspectos relevantes. Por ejemplo, casi la mitad de los trabajadores, hombres y mujeres, están sometidos a horarios de trabajo muy estrictos, y más del 40 % son trabajos monótonos. Casi el 30 % de hombres y mujeres consideran que su actividad laboral les causa estrés. Esto contrasta con que un tercio de las personas entrevistadas se sienten muy satisfechas con el trabajo. La autonomía a la hora de organizar las tareas y de relacionarse con los supervisores son las características del empleo que se valoran más. Sobre todo por parte de las mujeres con responsabilidades familiares y que están obligadas a conciliarlas con el trabajo fuera de casa.

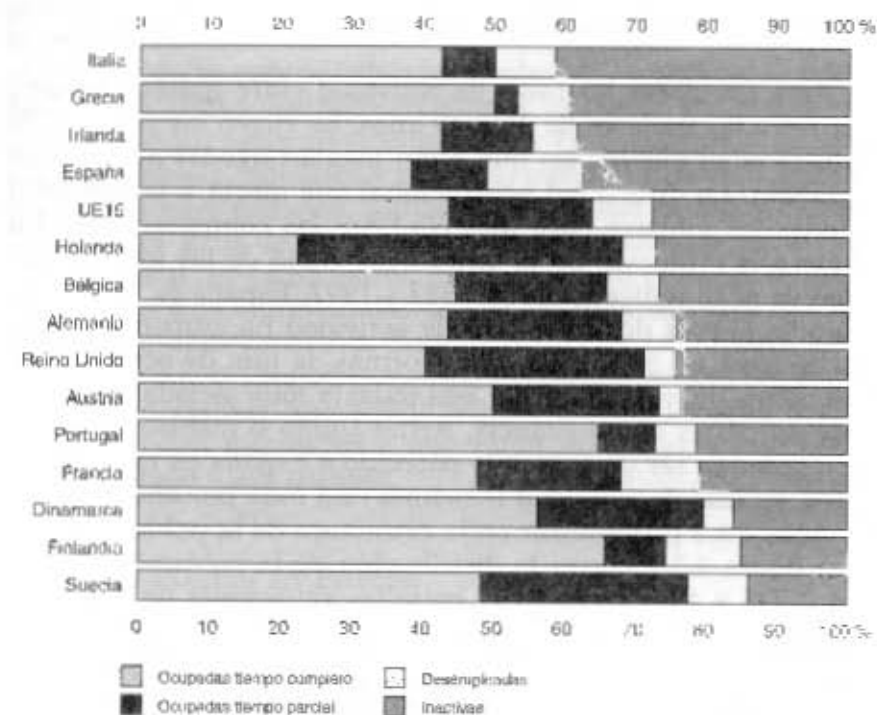
### Trabajo y familia en Europa

Este apartado, más que un apartado es un apéndice. En él se exponen las diferencias y semejanzas entre España y otros países europeos en cuanto a la actividad laboral de la mujer, a la fecundidad y a las formas políticas de apoyo a la familia. El objetivo es situar la realidad española en la perspectiva de su entorno social y económico. Esto permite comprobar si los cambios observados en España se han producido ya en Europa; y, si es así, cuáles son los rasgos novedosos. Puesto que se avanza en el camino de la unión económica y monetaria, cada vez las políticas públicas serán más parecidas en los países de la Unión. En parte, porque muchas de esas políticas emanan de las instituciones europeas y se aplican a un espacio social, económico y político común. Sin embargo, la realidad no es homogénea, y la convergencia entre los distintos países de la Unión Europea está todavía lejos de alcanzarse. Como se muestra en relación con algunos aspectos del trabajo y de la familia, hay diferencias notables entre España y el resto de Europa. Pero, al mismo tiempo, hay fenómenos ya conocidos que se repiten con un cierto desfase temporal.

### TRABAJO

Para comparar las tasas de actividad entre países conviene referirse a las mujeres de 25 a 49 años. Se eligen las mujeres de mediana edad por ser las que están más arraigadas al mercado de trabajo. La diversidad generacional que afecta a la actividad de todas las mujeres hace más confusas las comparaciones. En cuanto a la evolución de la tasa de actividad de las mujeres del grupo de edad indicado, entre 1987 y 1997, España es, junto con Holanda, el país donde la tasa de actividad ha aumentado más deprisa (casi un 50 %). De todas formas, la tasa de actividad de las mujeres de mediana edad está todavía muy alejada de la que existe en países como Francia, Reino Unido o incluso Portugal, que a pesar de ser un país muy parecido a España en muchos aspectos, su tasa de actividad femenina está muy por encima de la española. Para profundizar en la estructura de la población activa, la figura 6.7 muestra la distribución de la población de mujeres de 25 a 49 años en 1997 entre las situaciones de ocupadas a tiempo completo, ocupadas a tiempo parcial, desempleadas e inactivas. Los países están ordenados de menor a mayor tasa de actividad. En un extremo de la distribución están Italia, Grecia, Irlanda y España, con tasas de actividad muy similares; en el otro extremo de la distribución están los tres países escandinavos (Suecia, Finlandia y Dinamarca). En el contexto general, España destaca por ser el país donde, dentro de la población total, tienen mayor peso las mujeres paradas y una importancia reducida el empleo a tiempo parcial. En esto último, España no se diferencia de Grecia, Italia o Portugal. En el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial destacan Holanda, Suecia y el Reino Unido.

Otro aspecto fundamental en las comparaciones internacionales relacionadas con la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo es la brecha salarial entre ellas y los hombres. Como se ha explicado en el capítulo 4, dicha brecha se puede apreciar calculando las ganancias por hora de las mujeres como porcentaje de las ganancias por hora de los hombres. Para los países de la Unión Europea, el cálculo se pudo hacer utilizando datos procedentes de la encuesta de estructura salarial. Puesto que esta encuesta la realizó cada Instituto Nacional de Estadística bajo la coordinación de Eurostat, es idónea para las comparaciones in-



Fuente: Eurostat.

FIG. 6.7. Distribución de la población femenina de 25 a 49 años en 1997.

ternacionales. Como se indicó en el capítulo 4, en España la mujer gana el 74 % del salario hora de un hombre, cifra superior a la de Holanda (71 %) o de Portugal (72 %). Pero la diferencia salarial de la mujer con el hombre en España es más elevada que la de los países escandinavos o Bélgica. El salario por hora de la mujer como porcentaje del salario hora del hombre es el 87 % en Suecia, 84 % en Luxemburgo, 83 % en Dinamarca, 83 % en Bélgica, 81 % en Finlandia. España está, pues, más próxima a un diferencial intermedio, como en el Reino Unido, Italia o Francia, donde las ganancias medias de las mujeres son, respectivamente, 74, 76 y 77 % de las ganancias medias de los hombres.

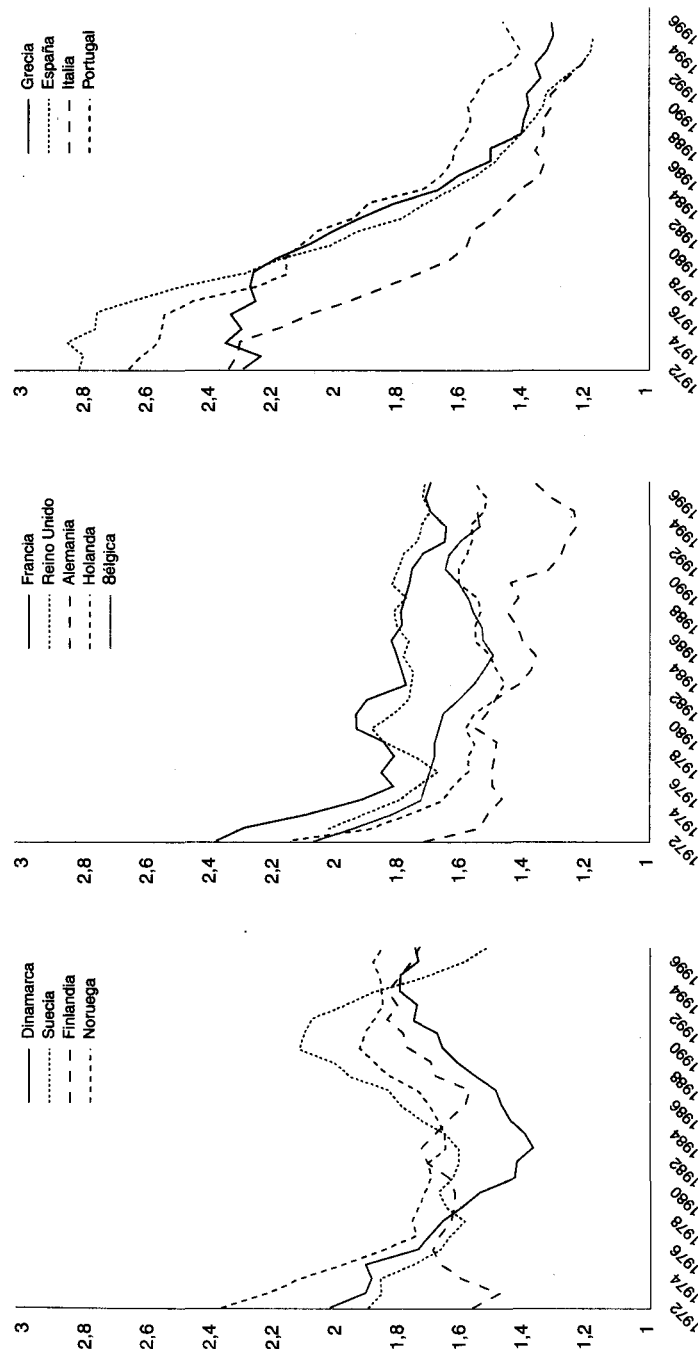
## FAMILIA

Aunque la tasa de fecundidad ha disminuido en todos los países desarrollados en las últimas tres décadas, en los años ochenta y noventa se observan comportamientos muy diferentes en algunos países o grupos de países. Curiosamente, al agrupar países cuya fecundidad presenta una evolución más homogénea se revelan pautas con un denominador común geográfico. Lógicamente, la dimensión geográfica es a veces un indicio de patrones de comportamiento más o menos parecidos. En la figura 6.8 se presentan las tasas de fecundidad de los países europeos reunidos en tres grupos: 1) países mediterráneos, 2) países centroeuropeos, y 3) países escandinavos. Hay rasgos distintivos entre los tres grupos; es decir, cada grupo tiene en común, además de la localización geográfica, una evolución de la fecundidad parecida. Las pautas que se observan son las siguientes. 1) En los años setenta, las tasas de fecundidad eran bastante más elevadas en los países mediterráneos que en el resto de Europa. 2) A lo largo de los años ochenta, la tasa de fecundidad siguió disminuyendo en los países mediterráneos, mientras que se estabilizó o incrementó en el resto de Europa. 3) En los países de Europa central la fecundidad se estabilizó en los años ochenta y, salvo Alemania, también en los noventa. Sin embargo, en los países escandinavos la fecundidad aumentó en los años ochenta y, salvo Suecia, la tasa se ha mantenido estable a niveles relativamente elevados. 4) En los años noventa la tasa de fecundidad ha seguido disminuyendo en los países mediterráneos, hasta situarse en las cotas más bajas de Europa. Esto es así aun habiendo partido de las tasas de fecundidad más elevadas en los años setenta. España es un caso extremo, pues tenía la tasa más alta en 1972 y llega a tener la tasa más baja en 1996. Esta dramática caída de la fecundidad en España es un fenómeno desconocido en los países desarrollados y, probablemente, en cualquier país y época del mundo.

## LA POLÍTICA FAMILIAR

Al elaborar las cifras de gasto en protección social, la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea (Eurostat) distingue ex-





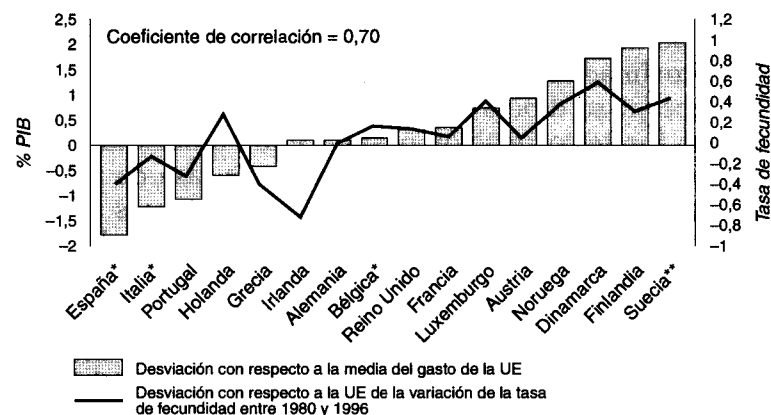
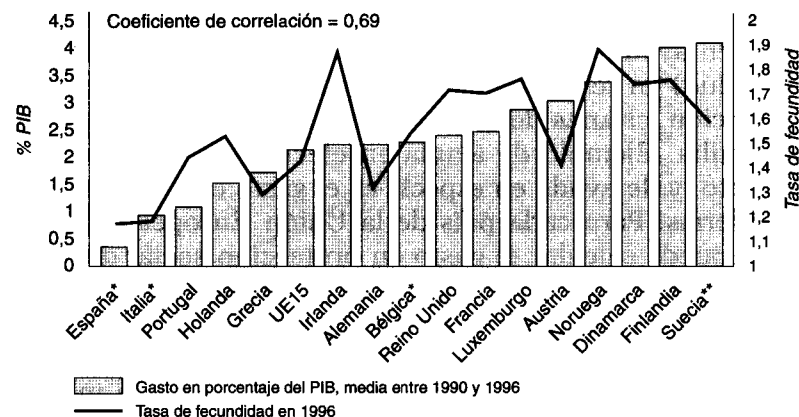
Fuente: Eurostat.

FIG. 6.8. Tasas de fecundidad en países de Europa.

plícitamente la función centrada en la familia y los hijos. En ella se incluyen ayudas en efectivo o en especie (exceptuando cuidados de salud) en relación con los gastos de embarazo, nacimiento y adopción, crianza de los hijos y cuidados de otros miembros de la familia. Ejemplo de ayuda en efectivo es un subsidio por nacimiento, y de ayuda en especie es el gasto en servicio público de guarderías. Para cada país de la Unión Europea (UE) y Noruega se puede calcular el gasto en protección social de la familia y los hijos, dividido por el producto interior bruto (PIB) y multiplicado por 100. Si para cada país se obtiene la media del período 1990-1996, resulta la ordenación contenida en la parte superior de la figura 6.9. En el período 1990-1996, la media del gasto en protección de la familia y los hijos como porcentaje del PIB era la más baja en España (0,40 %) y la más alta en los países escandinavos (en torno al 3,5 %). La media de los 15 de la UE era aproximadamente el 2 %. Si sobre el mismo cuadrante (escala derecha) se dibuja la tasa de fecundidad de 1996, se encuentra una fuerte correlación positiva entre ambas variables (un coeficiente de correlación de 0,7). Esto es, la tasa de fecundidad es más alta donde el gasto social relacionado es más alto.

En la parte inferior de la figura 6.9 se presenta la información de otra manera que permite afirmar que la tasa de fecundidad ha aumentado más en los países donde más se gasta en protección social de la familia y los hijos. Un gasto superior a la media de la UE conlleva un aumento de la tasa de fecundidad entre 1980 y 1996 superior al aumento de la UE en el mismo período, con la excepción de Irlanda. Por su parte, la desviación con respecto a la UE de la variación de la tasa de fecundidad entre 1980 y 1996 ha sido negativa en cuatro de los cinco países donde el gasto en cuestión es inferior a la media de la UE. Holanda es ahora la excepción. De no ser por Irlanda y Holanda, la correlación positiva entre gasto social relacionado con la familia y los hijos y la tasa de fecundidad sería aún mayor. ¿Es la tasa de fecundidad más elevada porque lo es el gasto social relacionado, o al revés? El lector puede juzgar a la luz de los argumentos expuestos en los distintos capítulos de este libro. No es arriesgado concluir que la tendencia a tener hijos, al menos en Europa en tiempos recientes, tiene mucho que ver con la aportación del Estado a su crianza mediante cualquiera de las formas de ayuda a las familias. Además, es probable que el gasto en protección de la familia





Notas: \* La tasa de fecundidad se refiere a 1995 en lugar de 1996.

\*\* La media del gasto corresponde al período 1993-1996.

Fuente: Eurostat.

FIG. 6.9. Gasto en programas de protección social referidos a familia e hijos (% PIB) y tasa de fecundidad.

y los hijos esté correlacionado con otros factores que favorecen la coordinación de trabajo y familia.

No debe pasarse por alto un hecho interesante, como es la caída de la tasa de fecundidad en Suecia desde 1990 (véase la figura 6.8). Siendo uno de los países de la Unión Europea con más ventajas para las familias y la crianza de los hijos, esto hace pensar que los incentivos han dejado de surtir efectos. Si bien es

cierto que la crisis económica de principios de los años noventa puede ser una causa del descenso de la natalidad en Suecia, ésta ha continuado cayendo incluso en la recuperación. El ejemplo de Suecia es importante porque sugiere que la disminución de la tasa de fecundidad puede producirse también en un contexto socioeconómico favorable. Es decir, obedece a causas que la política pública y las instituciones sociales y laborales no son capaces de corregir.

## CONCLUSIONES

En este libro se ha documentado la intensa incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en España, donde la tasa de actividad femenina es todavía inferior a la de otros países europeos. Se ha avanzado en el camino de la igualdad entre los sexos, pero aún persisten profundas desigualdades que perjudican a las mujeres, tanto en el mercado de trabajo como en el hogar. Dentro del colectivo de mujeres hay grandes diferencias asociadas con la edad, el nivel educativo, la situación familiar, el medio geográfico, etc. La distancia generacional se ha incrementado considerablemente. Tan rápidos han sido los cambios, que se aprecian pautas de comportamiento muy distantes entre generaciones separadas por tan sólo un lustro.

Junto a la creciente actividad laboral de la mujer está la reducida tasa de fecundidad. Ésta ha descendido hasta un punto desconocido en los países desarrollados. Es difícil establecer una relación de causalidad entre el aumento de la tasa de actividad y el descenso de la tasa de fecundidad, aunque entre ambas tendencias históricas hay una correlación negativa en el espacio y en el tiempo. La dramática caída de la fecundidad en España plantea la posibilidad de una crisis demográfica. Si no se evita un descenso pronunciado de la población, peligra la organización social y el Estado del bienestar.

Las estadísticas ponen de relieve que las mujeres españolas están decididamente dispuestas a integrarse en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los varones. Por eso no sorprende sus elevadas preferencias por el trabajo a tiempo completo. La

mujer tiene la percepción, justificada a todas luces, de que si desea alcanzar la igualdad de oportunidades real con el hombre, tiene que competir con él en el mismo terreno y con las mismas herramientas. Sabe que se le exige la máxima dedicación al trabajo para aprovechar las oportunidades formativas y de promoción profesional. Muy pocas mujeres abandonan el empleo que ocupan por el nacimiento de un hijo, pues conservar el puesto de trabajo es prioritario. Esto es más difícil cuando se tiene una relación laboral inestable; y es imposible cuando se está en el paro. Las mujeres paradas muestran una alta tendencia a abandonar la actividad; es decir, a dejar de buscar activamente un empleo. Conservar el empleo es prioritario para las mujeres ocupadas porque dejarlo implica altos costes de reinserción.

El trabajo de las mujeres se ha convertido en una fuente de ingresos de la que las familias no pueden ya prescindir. Sobre todo cuando el otro perceptor de renta tiene una relación laboral inestable o está parado. Por eso, la actividad laboral de la mujer ha contribuido, aunque modestamente, a la mejora de la distribución de la renta en España en los años ochenta. Por su parte, las mujeres se han percatado de la importancia del trabajo remunerado y de la carrera profesional para su bienestar, no sólo presente sino también futuro. La independencia económica se ha convertido en un componente básico de las expectativas vitales; de ahí que las mujeres hayan apostado con fuerza por la inversión en capital humano. Si —tal como preconizaba Simone de Beauvoir— el trabajo ha sido clave para la igualdad de la mujer, la educación es clave para su acceso al mercado de trabajo. Una vez dentro, la maternidad es el mayor obstáculo para la carrera profesional.

Para asumir plenamente la igualdad de oportunidades de la mujer hay que reconocer la maternidad como un obstáculo, más o menos temporal, para la carrera profesional. Una política pública efectiva tiene que tomar conciencia de esta realidad. La mayor ayuda para la mujer y, en general, para las familias, es una reducción en el coste que representan los hijos. Por eso las políticas que persiguen la igualdad de oportunidades de la mujer deben ir unidas a las políticas familiares. Querer separarlas, o prescindir de estas últimas, lleva indefectiblemente al descenso de la fecundidad como manifestación del desequilibrio en la organización social. Esto es lo que ha sucedido en España en los últimos

veinte años. La ausencia de políticas familiares junto con las adversas condiciones del mercado de trabajo, ha precipitado el número medio de hijos por mujer. El cuidado de los niños menores de tres años no ha estado entre las prioridades de la agenda de la política social española. Si no fuera por la nada desdeñable contribución de los abuelos al cuidado de los niños, la mujer española lo hubiera tenido todavía más difícil.

### **Recomendaciones de política pública**

Armonizar la maternidad o crianza de los hijos con el trabajo fuera del hogar es una necesidad creciente de las sociedades desarrolladas, donde la carrera profesional es una aspiración general. Alcanzado ya, a principios del siglo XXI, el pleno derecho a la igualdad económica con el varón, falta aún que se realice plenamente la igualdad económica de hecho. Es decir, la gran cuestión es cómo eliminar los obstáculos que impiden a la mujer realizarse como trabajadora y profesional sin tener que sacrificar la vida familiar y/o la maternidad. Cómo compensar sus esfuerzos con condiciones de trabajo equiparables a las del varón.

En España, la política social está en deuda con las mujeres. La ausencia de una política familiar en los últimos veinticinco años ha sido un obstáculo más, añadido a los que han jalonado la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, la política familiar no ha sido una reivindicación evidente del movimiento feminista. Antes que ver en la política familiar una aliada para facilitar la coordinación de trabajo y familia, se ha considerado que era la encarnación de valores cuanto menos poco progresistas. Si se entiende como el conjunto de medidas de apoyo a la organización del hogar y a la crianza de los hijos, la política familiar debería haber sido una prioridad entre las medidas dirigidas a fomentar la plena igualdad económica entre las mujeres y los hombres. La maternidad y la crianza de los hijos —sobre todo en los primeros años del recién nacido— continúa siendo una tarea a cargo de la mujer en mucha mayor medida que del hombre. Aunque en parte esto es así por razones biológicas —caso de la lactancia materna—, no es razonable que el coste derivado de la interrupción de la carrera profesional recaiga únicamente sobre la mujer. Para facilitar la fundamental con-

tribución que realiza la madre a la salud del niño, la flexibilidad de la jornada laboral es una ayuda pero no resuelve el conflicto entre trabajo y familia. En realidad, ninguna política elimina ese conflicto, aunque sí es posible atenuarlo.

A veces no existe una alternativa satisfactoria a la jornada laboral a tiempo completo; o, simplemente, trabajar a tiempo completo es la única manera de ser coherente y fiel con las propias aspiraciones en el mercado de trabajo. En tal caso, la crianza de los hijos en edad preescolar tiene que ser delegada. Puesto que en España la mayoría de los niños de tres o más años están escolarizados, el asunto no resuelto es el de los niños menores de tres años. Las medidas de política pública que se proponen aquí se basan en un principio claro: el apoyo económico y social a las familias para el cuidado de los hijos menores de tres años beneficia tanto a éstos como a los padres y, en especial, a la madre. Aunque nada ni nadie puede sustituir a los padres en la crianza de los hijos, la realidad es que cuando ambos trabajan fuera de casa sólo hay dos posibilidades para el cuidado de los pequeños: o bien se encarga otro miembro de la familia —que puede ser un abuelo—, o bien se encomienda la tarea a terceras personas. Lo más frecuente es que el cuidado lo realicen terceras personas, en los centros comúnmente llamados guarderías. La mayor parte de éstas son privadas; y sobre ellas no hay una regulación adecuada ni controles reglamentarios por parte del sector público para garantizar una mínima calidad del servicio.

Las propuestas de política pública que se hacen en este libro se refieren a la familia más que al mercado de trabajo. Una justificación de hacerlo así es que en aquélla es donde se dirime la cuestión fundamental que impregna las páginas de este libro; esto es, la distribución del tiempo entre usos alternativos por parte de los miembros adultos del hogar y, en particular, de la mujer. La oferta de trabajo, como parte de la asignación del tiempo, resulta de los incentivos internos y externos al ámbito de la familia. La política pública tiene la capacidad para influir sobre el comportamiento de individuos y grupos, modificando los incentivos relevantes, en correspondencia con lo que se considera socialmente deseable.

Si la falta de apoyo a las familias con niños pequeños es una causa de la dramática caída de la tasa de fecundidad en España —hasta un punto desconocido en los países desarrollados—, en-

tonces la política familiar es urgente. Para refrendar esa urgencia basta aceptar que la tasa de fecundidad es extremadamente baja y constituye un «problema» social que siga disminuyendo o que se mantenga tan baja. Una tasa de fecundidad de poco más de un hijo por mujer lleva al descenso de la población si no se compensa con una fuerte entrada de inmigrantes. Además, una tasa de fecundidad tan baja refleja un desequilibrio profundo entre el trabajo productivo y el trabajo «reproductor», entendido éste como el que se dedica a realizar las tareas domésticas (principalmente la crianza de los hijos). En condiciones adversas para las tareas reproductoras, no sólo se retrasa el nacimiento de los hijos, sino que cada nueva generación ha decidido reducir su descendencia final.

El problema no es que descienda la población, sino que dicho descenso lleva aparejado un cambio en la estructura por edades, esto es, el envejecimiento progresivo. El desequilibrio en la estructura de la población hace inviable el Estado del bienestar, como lo conocemos hoy, basado en la solidaridad intergeneracional. Ésta consiste en que las generaciones se complementan en el ciclo vital en cuanto a sus derechos o beneficios y obligaciones o costes. Los jóvenes se benefician de la educación pública, financiada con los impuestos que pagan sus padres. Y éstos se beneficiarán más tarde de las pensiones públicas, financiadas con los impuestos que pagarán sus hijos cuando entren en la población activa. Si el desequilibrio de la población no permite estas transferencias de unas generaciones a otras, cada generación tendrá que ocuparse de su propio bienestar, endeudándose para invertir en capital humano cuando es joven y ahorrando fuertemente en los años de actividad laboral para saldar deudas y financiar su fondo de pensiones.

Si se quiere dar incentivos a la natalidad, es recomendable dirigir algunas medidas de política pública a los jóvenes. El retraso en la edad a la que sucesivas generaciones contraen matrimonio tiene mucho que ver con las dificultades que encuentran los jóvenes para insertarse en el mercado laboral. A la vez, el retraso en la formación de hogares condiciona la natalidad. En parte, el retraso en el matrimonio o en la formación de un nuevo hogar entre los jóvenes obedece a un mayor deseo de independencia y también a la intención de tener pocos hijos. En general, todas las políticas que produzcan una mejora en el bienestar eco-

nómico de los jóvenes y de las parejas jóvenes contribuirán a que éstas puedan afrontar mejor el coste creciente de los hijos. Aunque los jóvenes sean destinatarios indiscutibles de medidas para fomentar la natalidad en España, desde el punto de vista de la mujer y su igualdad de oportunidades en el mercado laboral, las políticas centradas en la familia —y, más concretamente, en los niños menores de tres años— son aún más importantes.

Las medidas de apoyo a las familias con hijos menores de tres años que se plantean a continuación están motivadas o fundamentadas en la mejora de los servicios de cuidado de niños,<sup>1</sup> teniendo en cuenta que este cuidado se presta tanto fuera como dentro del hogar. Las ayudas pueden revestir varias formas, algunas de las cuales son alternativas y otras complementarias: 1) un servicio público adecuado a las necesidades de la población; 2) subvenciones a un servicio privado de calidad; 3) subsidios a las familias por el nacimiento de un hijo; y 4) apoyo a las familias que opten por el cuidado en casa. En todos los casos se trata de atenuar el coste económico de los hijos; y dar a las familias la opción de acceder a un servicio de calidad para el cuidado de los niños menores de tres años. Esto es una primera necesidad para los padres que han decidido trabajar fuera de casa.

Con las medidas que se indican a continuación no se trata tanto de fomentar la natalidad, cuanto de contribuir a la igualdad de oportunidades de la mujer. Entre las ventajas de las medidas de política pública centradas en la familia y en el cuidado de los hijos está el hecho de que comparten tres finalidades: 1) contribuyen a hacer más soportable el coste de los hijos y por lo tanto facilitan a las familias acercarse al número de hijos que verdaderamente desean; 2) son una aportación al bienestar de las familias y, sobre todo, de los niños de corta edad, a los que se les presta la atención que merecen; y 3) suponen un avance social al poner los medios para alcanzar la igualdad de oportunidades de la mujer, reconociendo su función como madre en lugar de relegar a un segundo plano esa importante contribución.

1. Según el barómetro del CIS de 1998, entre las razones por las que no se tienen más hijos destacan las económicas (preguntas 17 y 21). Por ello, un 66 % de los encuestados considera las ayudas económicas por hijos —bien a través de deducciones fiscales o mediante transferencias monetarias— como las más apropiadas para fomentar el incremento de la natalidad.

Ha llegado el momento de conciliar las políticas de igualdad de los sexos con las políticas familiares. La igualdad de la mujer no se concibe sin un reconocimiento social explícito a las implicaciones de la decisión de formar una familia —bajo cualquiera de sus modalidades—, tomada por la mayoría de los hombres y mujeres en algún momento de sus vidas. Quizá la mejor política de igualdad de oportunidades entre la mujer y el varón es la que integra en pie de igualdad el trabajo y la familia.<sup>2</sup>

Las medidas de política pública o social que se proponen son las siguientes:

1) *Aumento del número de plazas públicas para el cuidado de los niños.* La medida quizá más importante para facilitar a los padres que compatibilicen la actividad laboral con la crianza de los hijos consiste en proporcionar un servicio público para su cuidado, de manera que se reduzca la carga económica que supone tener hijos. Además, es importante que la contrapartida a la delegación que hacen los padres cuando no pueden atender a sus hijos ellos mismos sea una atención esmerada y con las máximas garantías de calidad. Se trata de avanzar hacia «abajo» en la escolarización voluntaria que ya afecta a la inmensa mayoría de los niños de 3 a 6 años, dándole un contenido educativo y no únicamente asistencial o de custodia. Puesto que existen escuelas con exceso de capacidad debido precisamente a las bajas tasas de natalidad actuales, el gasto en la adaptación de la red de centros públicos y la contratación de profesores cualificados sería el grueso de la inversión requerida para disponer de las infraestructuras necesarias. Dado que muchos padres pagan ya cantidades considerables a «guarderías» que ofrecen un servicio sobre el que no existe control público, una oferta pública de calidad debería contar con la contribución económica de los padres.

2) *Subvenciones a centros privados de cuidado de niños o escuelas infantiles.* El establecimiento de estos subsidios requiere que los centros privados cumplan unos mínimos de calidad. Para

2. Aunque en el informe aprobado por la Comisión de Política Social y Empleo en su sesión del 27 de mayo de 1997 (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 4 de junio de 1997, serie D, núm. 150, pp. 18-37) se planteaba una política integral de apoyo de la familia, no se hacía desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades de la mujer.

ello es necesario llevar a cabo una regulación general del servicio que imponga ciertos requisitos a las empresas que deseen operar en la actividad. Tales requisitos deben referirse al espacio físico en el que se acoge a los niños y al personal encargado de ellos; así como a la naturaleza de los programas de actividades educativas que se consideran adecuadas a cada edad del niño. Al mismo tiempo, una legislación más específica debe promulgar bajo qué condiciones se pueden obtener las subvenciones. De lo que se trata es de fomentar la calidad del servicio con tales subvenciones, concertándose unas reglas de funcionamiento que impliquen la supervisión de las tareas encomendadas a los centros y el contenido del servicio que prestan.

3) *Subsidios por el nacimiento de los hijos.* Estos subsidios deben implantarse con carácter universal, es decir, con independencia del nivel de renta de la familia y de la situación laboral de los padres. Se puede establecer una cantidad mayor según el orden del nacimiento o, alternativamente, solamente a partir del segundo hijo. También se puede limitar el subsidio a una cierta edad del niño, como por ejemplo sólo durante los tres primeros años. De lo que se trata con este subsidio es de compensar a las familias por el esfuerzo que realizan en la crianza de los hijos y, en parte, contribuir a mejorar las condiciones en las que se realiza esa crianza. El subsidio se puede justificar de varias maneras: 1) por el esfuerzo que hacen las familias para renovar la población, acercando la natalidad a la tasa de reemplazo (2,1 hijos por mujer) de la que España se ha ido alejando desde los primeros años de la década de los ochenta. 2) Por los efectos externos positivos que la mejora en la crianza de los hijos tiene sobre la sociedad; por ejemplo, la posible reducción en el fracaso escolar y en los comportamientos delictivos. 3) Al aliviarse la economía familiar, la madre (o el padre) podría disminuir su jornada de trabajo y dedicar parte del tiempo a los hijos, con lo que éstos se beneficiarían de recibir más atención en el seno familiar.

4) *Apoyo a las familias que optan por el cuidado en casa.* Cuando por diversas razones el cuidado de los hijos se circunscribe al hogar (caso de la familia que lo decide así porque uno de sus miembros está dispuesto a hacerse cargo), el apoyo público también debe realizarse. Esto significa que para que la ayuda sea universal tiene que ir dirigida a las familias por el simple hecho de atender las tareas de la crianza, independientemente del modo

que elijan para ello en los primeros años de vida del niño. Evidentemente, cuando hay más motivos que la voluntad de los padres para que el cuidado se lleve a cabo en casa, el apoyo social está aún más justificado. Por ejemplo, el hecho de residir en el medio rural hace más difícil el acceso a centros de atención y custodia para la primera infancia.

Para finalizar, varias reflexiones y un corolario. En los párrafos anteriores se han propuesto medidas de política social dirigidas a las familias, haciendo hincapié en las ayudas para el cuidado de los hijos. Es evidente que los padres estamos muy ocupados y tenemos que delegar esa importante tarea. Sin embargo, cuando dejamos a nuestro hijo en la guardería nos sentimos algo culpables porque pensamos que nada ni nadie puede sustituirnos en su crianza. Nos quedamos más tranquilos al considerar las ventajas de la socialización (pasar el día encerrado con otros niños es bueno para él o ella). Nos vuelven a invadir las dudas cuando pensamos que demasiado tiempo en la guardería a una temprana edad puede crear carencias afectivas e inseguridad.<sup>3</sup> Nos preguntamos por qué, si somos más ricos (tenemos más renta), no podemos comprar más tiempo para disfrutar con la familia. Nos hacemos una pregunta aún más difícil: ¿es más importante para mi familia que gane más dinero o que le dedique más tiempo? Es una gran disyuntiva donde la elección no es libre. Unas personas están bajo fuertes presiones para conseguir una promoción, otras simplemente para conservar el empleo. También hay quienes han sido hechizados por el trabajo y viven para trabajar. Trabajo y consumo se han convertido en el centro de nuestras vidas. Para cambiar el estado de cosas que nos rodea, tendríamos que cambiar la mentalidad y el entorno inmediato, tendríamos que transformar el mismo sentido de nuestra existencia.

¿Cómo vemos el futuro? Cabe esperar un entorno laboral más exigente, más competitivo, menos seguro, menos predecible. Esto significa que tanto la mujer como el hombre tendrán que dedicar más tiempo y esfuerzo al trabajo y a la actualización del

3. Numerosos estudios han confirmado la importancia de los dos o tres primeros años del niño para su desarrollo físico, mental, emocional y social. Esto llama la atención sobre las condiciones en las que se lleva a cabo la crianza en esta etapa crucial de la vida.

conocimiento (su capital humano). Aunque la jornada laboral siga disminuyendo lentamente, se hará necesario dedicar cada vez más tiempo al estudio, para mantenerse al día con las exigencias de las nuevas tecnologías, donde la innovación es fulgurante. El progresivo envejecimiento de la población requerirá prolongar la vida activa de las personas, que tendrán que adaptarse a una carrera profesional más dinámica. Para muchos será penoso que se frustren sus expectativas de jubilación temprana. Hay un deseo general de disponer de más ocio al final de la vida, donde se llega en buen estado de salud y ganas de hacer lo que no se pudo hacer antes. El trabajo tendrá que hacerse más agradable para que la productividad no baje. En este contexto, surgen dudas sobre las posibles mejoras en la coordinación de trabajo y familia. Si el trabajo va a ser más absorbente, la familia seguirá perdiendo terreno. Es impensable que la tasa de natalidad se recupere hasta acercarse a la de reemplazo. El cambio generacional contribuirá a que los abuelos del futuro tengan menos tiempo para dedicarlo a sus nietos. De esta manera, las familias jóvenes perderán una ayuda de valor incalculable. Con unas tasas de fecundidad tan bajas, tendremos familias muy pequeñas. En algunas fases de la vida los únicos familiares serán los padres.

Existe una percepción general de que la gente más joven va más al día. Los deseos de disfrutar de la vida, viajar, consumir productos de marca, divertirse, constituyen la prioridad. Es difícil saber si esta percepción es correcta o errónea. Lo que sí está claro es que los hijos exigen sacrificios y hacen más difícil aprovechar las oportunidades de viajar y visitar lugares exóticos, por ejemplo. El coste de oportunidad es hoy más elevado que en el pasado. Aunque se suele desear tener dos hijos, a la hora de la verdad el deseo supera con mucho la realidad. También existe la percepción general de que las nuevas generaciones lo tienen más difícil. Es más complicado encontrar trabajo, adquirir una vivienda, tener un nivel de vida aceptable. Por eso los jóvenes suelen alegar razones económicas para no tener más hijos. En el fondo es un problema de discrepancia entre las expectativas y la realidad. Aquéllas han crecido más deprisa que las posibilidades de hacerlas realidad, creando frustración y conduciendo a los jóvenes a descontar fuertemente el futuro.

En una sociedad donde se ha alcanzado niveles de riqueza material sin precedentes, persisten profundas insatisfacciones.

Hay que tomar opciones, elegir entre alternativas. La elección básica es entre dedicar más tiempo a las tareas domésticas —entiéndase crianza de los hijos, fundamentalmente— o más tiempo al trabajo fuera de casa. Esta elección incumbe tanto al hombre como a la mujer. Hasta cierto punto es fácil elegir dejándose guiar por los resultados del cálculo económico (el trabajo doméstico no está remunerado y, además, no hay nada que no se pueda adquirir en el mercado). Sin embargo, el mercado no resuelve satisfactoriamente todos nuestros problemas. El mismo cálculo económico puede llevarnos a otra conclusión completamente distinta si cambia nuestra valoración del tiempo, que se puede utilizar para obtener más consumo o para disfrutar de más ocio. Para alguna gente podría ser más atractivo dedicar más recursos (tiempo) a la familia frente a dedicarlos a otros bienes del mercado, demostrando la influencia dominante del efecto renta.

Un corolario acerca de las medidas de política social propuestas es la conveniencia de llevar a cabo un plan integral de apoyo a la familia. La contribución de este plan a la igualdad de oportunidades de la mujer y al bienestar de los niños es sólo uno de los motivos que lo justifican. La familia como institución social y económica está transformándose rápidamente. Al estar sometida a las presiones de cambios muy acelerados, su estructura se debilita, con lo que puede reducirse su contribución a la cohesión social. Es importante que la familia siga ejerciendo su función de aglutinante, de ordenación de las relaciones entre los individuos, de ligamento en las articulaciones de la sociedad. Aunque se ha acusado a la familia de encarnar valores tradicionales que no favorecen la igualdad de la mujer, ha llegado el momento de darle la vuelta al argumento y hacer que la institución familiar sirva para consolidar la igualdad de hecho. La política pública puede ayudar a reconciliar la institución familiar con los principios de igualdad de la mujer. De hecho, la igualdad en la vida pública no se concibe sin la igualdad en la vida privada (la que se desarrolla en el entorno familiar). Siguiendo a la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas al declarar 1994 como Año Internacional de la Familia, la institución familiar también puede vivir en democracia. Conseguirlo es una buena prueba de la madurez democrática de un país.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ahn, N. y Mira, P., «Job bust, baby bust: the spanish case», Documento de trabajo 99-06, FEDEA, 1999.
- Alba-Ramírez, A. y San Segundo, M. J., «The returns to education in Spain», *Economics of Education Review*, vol. 14, n.º 2, 1995, pp. 155-66.
- y Collado, L., «Do wives' earnings contribute to reduce income inequality?: evidence from Spain», Documento de trabajo n.º 99-11, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 1999.
- y Álvarez, G., *La actividad laboral de la mujer en el entorno del nacimiento de un hijo*, Madrid, Universidad Carlos III, 1999 (mimeo).
- y Tugores, M., «Un estudio microeconómico sobre la formación continua en España, 1987-1998», en *III Simposio sobre Igualdad*, Madrid, Fundación Argentaria (en prensa).
- Alberdi, I. (dir.), *Informe sobre la situación de la familia en España*, Madrid, Ministerio de Asuntos sociales, 1995.
- , *La nueva familia española*, Madrid, Taurus, 1999.
- Alborch, C., *Solas: gozos y sombras de una manera de vivir*, Madrid, Temas de Hoy, 1999.
- Álvarez, C., Ayala, L., Oriondo, I., Martínez, R., Palacio, J.I. y Ruiz-Huerta, J., *La distribución funcional y personal de la renta en España*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1996, Colección Estudios n.º 30.
- Beauvoir, S., *El segundo sexo*, Madrid, Cátedra / Instituto de la Mujer y Universitat de València, 1998 (originalmente publicado en 1949).
- Becker, G. S., «An economic analysis of fertility», en *Demographic and economic change in developed countries*, Princeton (New Jersey), National Bureau of Economic Research Conference Series 11, NBER, 1960, pp. 209-31.



- Becker, G. S., «A theory of the allocation of time», *Economic Journal*, vol. 75, septiembre 1965, pp. 493-517.
- , *The economics of discrimination*, Chicago (Illinois), Chicago University Press, 1971 (originalmente publicado en 1957).
- y Lewis, H. G., «On the interaction between quantity and quality of children», *Journal of Political Economy*, marzo-abril, 81 (parte 2), 1973, pp. s279-s288.
- , *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago (Illinois), University of Chicago Press, 1983 (2.<sup>a</sup> ed.). Edición española: *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Madrid, Alianza, 1983.
- , *A treatise on the family*, Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press, 1981 y 1991 (ed. ampliada). Edición española: *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Universidad, 1987.
- Bergman, B. R., *The economic emergence of women*, Nueva York, Basic Books, 1988.
- Blau, F. D., Ferber, M. A. y Winkler, A. E., *The economics of women, men and work*, Upper Saddle River (New Jersey), Prentice Hall, 1998 (2.<sup>a</sup> ed.).
- CES, España 1996. *Economía trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997.
- Cain, G. G., «The economic analysis of labor market discrimination: a survey», en O. Ashenfelter y R. Layard (eds.), *Handbook of labor economics*, Amsterdam, North Holland Press, 1986, pp. 693-785.
- Campo, S. del, *La «nueva» familia española*, Madrid, Eudema, 1991.
- Camps, V., *El siglo de las mujeres*, Madrid, Cátedra / Universitat de València e Instituto de la Mujer, 1998.
- Castaño, C. y Palacios, S. (eds.), *Salud, dinero y amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*, Madrid, Alianza, 1996.
- Chesnais, J. C., «Fertility, family and social policy in contemporary Europe», *Population and Development Review*, vol. 22, n.º 4, 1996, pp. 729-39.
- Coale, A. J. y Watkins, S. C., *The decline of fertility in Europe*, Princeton (New Jersey), Princeton University Press, 1979.
- Comisión de las Comunidades Europeas, *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea*, Bruselas, Informes anuales [COM(1996) 650 final, COM(1998) 302 final y COM(1999) 106 final].
- Cortes Generales, «La situación actual de la familia y las reformas y medidas que se consideran necesarias», *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, serie D, n.º 150, 4 junio 1997, pp. 18-37.

- , «Informe de la Ponencia sobre la inserción de la mujer en el campo laboral», *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, serie I, n.º 793, 7 diciembre 1999. Obtenido de <<http://www.senado.es/boletines/I0793.html>>.
- Cruz, J., «Crónicas», *El País*, 24 octubre 1998.
- Duncan, O. D. y Duncan, B., «A metodological analysis of segregation indexes», *American Sociological Review*, vol. 20, n.º 2, 1955, pp. 210-17.
- Durán, M. A. (dir.), *De puertas adentro*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1988.
- Easterlin, R. A., *Population, labor force, and long swings in economic growth: the american experience*, Nueva York, National Bureau of Economic Research, 1968.
- Easterlin, R. A., *Birth and fortune. The impact of numbers on personal welfare*, Chicago (Illinois), University of Chicago Press, 1987 (2.<sup>a</sup> ed.).
- Estrabón, *Geografía de Iberia*, edición, traducción y comentarios por Adolfo Schulten, Barcelona, Bosch, 1952 (libro 3, capítulo IV).
- Eurostat News, «Childcare still falls mainly on women», *Eurostat News*, n.º 597, 28 mayo 1997.
- Friedan, B., *The feminine mystique*, Nueva York, W. W. Norton and Co., 1996 (originalmente publicado en 1963). Edición española: *La mística de la feminidad*, Barcelona, Sagitario, 1965.
- Fuchs, V. R., *Women's quest for economic equality*, Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press, 1988.
- Fundación Tomillo, *El empleo en España y Europa. Un análisis comparado por sectores*, Madrid, Fundación Argentaria / Visor Distribuciones, 1996.
- García, I. y Molina, J. A., «Valoración del trabajo doméstico en el hogar: diferencias y similitudes entre familias tradicionales y no tradicionales», en *III Jornadas de Economía Laboral*, Oviedo, 1999.
- Garrido, L., *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1992.
- Garrido, L. y E. Gil (eds.), *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza Universidad, 1993.
- Giráldez, M. T. y Agüero, I., «La jornada de trabajo en España: un análisis estructural», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 15-16, enero-junio 1992, pp. 41-48.
- Hernández, P. J., «Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial», *Revista de Economía Aplicada*, vol. IV, n.º 11, 1996, pp. 57-80.
- Hotz, V. J., Klerman, J. A. y Willis, R. J., «The economics of fertility in developed countries», en M. R. Rosenzweig y O. Stark (eds.), *Handbook of population and family economics*, Amsterdam, Elsevier Science, 1997, pp. 275-347.

- INE, *Encuesta de Población Activa. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario*, Madrid, INE, 1997.
- INE, *Evolución de la fecundidad en España 1970-1994*, Madrid, 1998.
- Instituto de la Mujer de Andalucía, *La medida del mundo. Género y usos del tiempo en Andalucía*, Sevilla, Instituto de la Mujer de Andalucía, 1998.
- Joshi, H., «The opportunity cost of childbearing: more than mothers' business», *Journal of Population Economics*, 11, 1998, pp. 161-83.
- Karmel, T y Maclanhlán, M., «Occupational sex segregation: increasing or decreasing?», *Economic Record*, n.º 64, 1988, pp. 187-195.
- Lázaro, N., Moltó, M. L. y Sánchez, R., «Paid employment and unpaid employment in Spain: the gender dimension», en *III Jornadas de Economía Laboral*, Oviedo, 1999.
- Lipovetsky, G., *La tercera mujer*, Barcelona, Anagrama, 1999.
- Livi-Bacci, M., *Historia mínima de la población mundial*, Barcelona, Ariel, 1990.
- Martín, M. P., «La medición del empleo y el paro en España: situación y problemas», *Cuadernos de Información Económica*, n.º 138, septiembre 1998, pp. 11-27.
- Meil, G., «L'évolution de la politique familiale en Espagne», *Population*, 4-5, 1994, pp. 959-84.
- Meil, G., *La posmodernización de la familia española*, Madrid, Acento Editorial, 1999.
- Méndez, F. (dir.), *La actividad laboral de la mujer en relación a la fecundidad*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1987.
- Mincer, J., «Labor force participation of married women», en *Aspects of labor economics*, Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research / Princeton University Press, 1962.
- Moltó, M. L., «Estudio empírico de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo académico», *Estadística Española*, n.º 102, 1984, pp. 105-28.
- Moreno G., Rodríguez, J. M. y Vera, J., *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1996.
- Moreno, G. y Toharia, L., «Mujer, familia y movilidad en España. Un estudio basado en la EPA longitudinal, 1987-1998», *Papeles de Economía Española*, n.º 77, 1998, pp. 133-57.
- Nadal, J., *La población española (siglos XVI a XX)*, Barcelona, Ariel, 1991 (4.ª ed.).
- Olsen, R. J., «Fertility and the size of the U.S. labor market», *Journal of Economic Literature*, vol. 32, marzo 1994, pp. 60-100.

- Peinado, A., *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- Pérez, J. I., «Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y efectos», *Cuadernos de Información Económica*, n.º 150, 1999, pp. 5-23.
- Pérez, J. I. y Fina, L., «La duración de la jornada de trabajo. Situación y evolución reciente», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología*, n.º 16, 1999, pp. 13-54.
- Phelps, E. S., «The statistical theory of racism and sexism», *American Economic Review*, 62, septiembre 1972, pp. 659-61.
- Riboud, M. y Hernández, F., *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, 1986.
- Rica, S. de la y Ugidos, A., «¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX, n.º 3, 1995, pp. 395-414.
- Río, C. del, *Desigualdad y pobreza en España de 1980-81 a 1990-91*, Madrid, Universidad Carlos III, 1996 (tesis doctoral inédita).
- Rosenzweig, M. R. y Stark, O. (eds.), *Handbook of population and family economics*, Amsterdam, Elsevier, 1997.
- San Segundo, M. J., «Igualdad de oportunidades educativas», *Economía*, n.º 40, 1998, pp. 83-103.
- Schultz, T. W., «Fertility and economic values», en T. W. Schultz (ed.), *Economics of the family: marriage, children, and human capital*, Chicago (Illinois), University of Chicago Press, 1975.
- Schultz, T. W. (ed.), *Economics of the family: marriage, children, and human capital*, Chicago (Illinois), University of Chicago Press, 1975.
- Specter, M., «Population implotion worries a graying Europe», *New York Times*, 10 julio 1998.
- Tobío, C., «Women's strategies and the family-employment relationship in Spain», Madrid, Universidad Carlos III, 1998 (mimeo).
- Tobío, C., «Monoparentalidad, trabajo y familia», *Revista Internacional de Sociología*, n.º 22, 1999, pp. 67-96.
- Toharia, L. (dir.), *El mercado de trabajo en España*, Madrid, McGraw-Hill, 1999.
- Valiente, C., «Olvidando el pasado: la política familiar en España (1975-1996)», *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, n.º 5/6, 1996, pp. 151-62.
- Willis, R. J., «A new approach to the economic theory of fertility behavior», *Journal of Political Economy*, marzo-abril, 81 (parte 2), 1973, pp. s4-s64.

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	13
---------------------------	----

#### PRIMERA PARTE

#### TEORÍAS E INSTITUCIONES

<b>1. Entre la familia y el trabajo</b> .....	25
La oferta de trabajo .....	27
La producción en el hogar .....	30
La división del trabajo en el hogar .....	32
El modelo de la división sexual del trabajo .....	33
Críticas y alternativas a la división sexual del trabajo .....	35
¿Cuántos hijos? .....	37
La cantidad y la calidad de los hijos .....	38
El coste del tiempo de la mujer .....	41
La fecundidad a lo largo de la vida .....	43
La fecundidad y sus condicionantes .....	45
El beneficio y el coste de los hijos .....	47
La transición demográfica .....	48
<b>2. Democracia y demografía</b> .....	51
Retroceso y lento avance de la mujer en el franquismo ..	52
Mujer y familia en la transición democrática .....	54
En pro de la igualdad de la mujer .....	55
La política familiar .....	58
Igualdad y trabajo remunerado .....	61

## SEGUNDA PARTE

## EL MERCADO DE TRABAJO

3. <b>La integración laboral de la mujer</b> .....	69
Actividad, empleo y paro .....	71
El tiempo de trabajo de la mujer .....	78
La jornada laboral .....	80
Satisfacción con el tiempo de trabajo .....	82
El trabajo doméstico .....	84
La educación como vía de inserción laboral .....	86
Causas y efectos .....	90
4. <b>Diferencias en ocupaciones y en ganancias</b> .....	95
Segregación ocupacional .....	96
Hechos y medidas .....	97
Posibles explicaciones .....	105
Diferencias salariales .....	108
La brecha salarial .....	109
¿Cómo ha evolucionado la brecha salarial? .....	113
La discriminación salarial .....	115
¿Cuánta discriminación salarial? .....	119

## TERCERA PARTE

## LA FAMILIA

5. <b>La caída de la fecundidad: causas y efectos</b> .....	125
La evolución de la fecundidad .....	127
Fecundidad, actividad laboral, estudios y responsabilidades familiares .....	133
¿De qué depende la fecundidad? .....	136
¿Quién cuida a los hijos? .....	139
¿Crisis demográfica? .....	142
6. <b>La organización familiar</b> .....	145
Tamaño y composición del hogar .....	147
La contribución de la mujer a la renta familiar .....	154
El trabajo de las familias y su bienestar económico .....	158

La doble jornada .....	162
Encuestas del CIS .....	163
Otras encuestas de Comunidades Autónomas .....	165
La encuesta de población activa .....	166
Efectos de la doble jornada .....	169
Trabajo y familia en Europa .....	172
Trabajo .....	173
Familia .....	175
La política familiar .....	175
<b>Conclusiones</b> .....	181
Recomendaciones de política pública .....	183
<b>Bibliografía</b> .....	193

Impreso en el mes de mayo de 2000  
en A&M GRÀFIC, S. L.  
Polígono Industrial «La Florida»  
08130 Santa Perpètua de Mogoda  
(Barcelona)